



Universidad del Azuay

**Facultad De Filosofía Letras
y Ciencias de la Educación**

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**“ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS EN LA
EMPRESA MINERA PRODUMIN S.A**

Autor:

GUAYCHA ROMERO BORIS FABIAN

Director:

Ing: CÉSAR PALACIOS

Cuenca - Ecuador

2016

DEDICATORIA

En primer lugar dedico mi proyecto a Dios quien fue el que me guio por el buen camino, por darme sabiduría y fuerzas para salir a delante y no desmayar en los momentos mas difíciles en toda mi vida universitaria.

También agradezco por regalarme una familia maravillosa quienes me apoyaron de la misma forma.

Dedico también este gran paso de mi vida a mis padres, Fulton y Graciela por que gracias a su educación cariño, amor que me brindaron, por todo eso estoy eternamente agradecido con mis adorados padres.

También para mis hermanos Diego, Gisela, Ariana por sus consejos palabras de aliento y motivación, de igual manera a mis amigos y compañeros de estudio que de una u otra forma aportaron con este nuevo éxito.



AGRADECIMIENTO

A la empresa PRODUCTOS MINEROS (PRODUMIN S.A)
Tanto a las autoridades, jefes de cada área y a los trabajadores
que ayudaron con el desarrollo de mi proyecto en especial
agradezco al Abg. Jhon Pastor y al Ing. Milton Neira
por abrirme la puertas de esta distinguida empresa.

A la Lcda. Maria Fernanda Ortega del departamento de recursos humanos
al Ing. Stalin Paredes del departamento de seguridad y salud ocupacional
por estar prestos a ayudarme en todo momento

Agradecido también con mi director de Tesis el
Ing: Cesar Palacios quien con su ayuda y conocimiento me ha
Sabido guiar a lo largo de este proyecto, y a todos mis maestros
Por ser mis guías a lo largo de mi carrera

RESUMEN

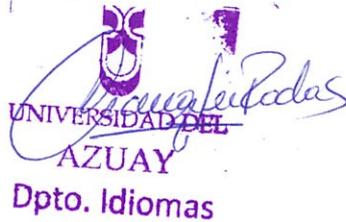
Este proyecto de graduación tiene como título “ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS EN LA EMPRESA MINERA PRODUMIN S.A”, donde a los profesioigramas son considerados como herramientas de mucha ayuda para los procesos de selección en esta documentación se pueden identificar los requerimientos de cada puesto, capacitaciones y la identificación de tipo de riesgo que puede tener en el puesto de trabajo, las exigencia físicas y psicológicas, las habilidades, conocimientos y competencias con el fin de poder ubicar a la persona adecuada en el puesto adecuado. En cada capítulo de esta tesis se redactan las conclusiones y recomendaciones que servirán como una guía para el mejoramiento de los procesos en seguridad y salud ocupacional, y con la finalidad de disminuir los riesgos y enfermedades profesionales.

Palabras claves: Enfermedades Profesionales, Profesiogramas, Recursos Humanos, Riesgos Laborales, Salud y Seguridad Ocupacional.

ABSTRACT

This graduation work is titled "ELABORATION OF JOB PROFILE DIAGRAMS FOR *MINERA PRODUMIN SA* COMPANY ", since job profile diagrams are considered as very helpful tools for the selection process. This paper intends to identify requirements of each position; training and identification of the type of risk a person can have in the workplace; physical and psychological demands; and skills, knowledge and competences in order to locate the right person in the right job. Each chapter presents conclusions and recommendations that will serve as a guide for improving processes in occupational safety and health with the purpose of reducing risks and occupational illnesses.

Keywords: Occupational Illnesses, Job Profile Diagrams, Human Resources, Occupational Hazards, Occupational Safety and Health.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
RESUMEN.....	III
Introducción.....	2
 CAPÍTULO 1.....	3
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	3
1.1 Introducción.....	3
1.2 Misión Empresarial.....	3
1.3 Visión empresarial.....	3
1.4 Objetivos y Política Productos Mineros S.A.....	4
1.5 Organigrama de la empresa.....	5
1.6 Tipos de cargos y número de trabajadores.....	10
1.7 CONCLUSIÓN DEL CAPÍTULO I.....	13
 CAPÍTULO 2.....	14
 MARCO TEÓRICO PROFESIOGRAMAS.....	14
2.1 Introducción.....	14
2.1.1 Concepto de Profesiograma.....	15
2.2 NORMATIVA LEGAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	16
2.2.1 MARCO LEGAL.....	17
2.3 SALUD OCUPACIONAL.....	20
2.4 SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	21
2.5 ACCIDENTES DE TRABAJO.....	22
2.6 ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	23
2.7 FACTORES DE RIESGOS.....	24
2.8 PROFESIOGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	24
2.9 Contenido del Profesiograma.....	24
2.10 PROFESIOGRAMA ESTABLECIDO PRODUMIN S.A.....	26
2.10.1 Partes del Profesiograma.....	26

2.10.2	Datos de identificación del cargo.....	26
2.10.3	Identificación de los factores de riesgos.....	28
2.10.4	Identificación de tipos de riesgos.....	29
2.10.5	Responsabilidades en el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.....	30
2.10.6	Perfil del cargo	31
2.10.7	Ambiente de trabajo.....	34
2.10.8	Equipos de protección personal para PRODUMIN S.A.....	34
2.10.9	Exigencias y Valoraciones Médicas Ocupacionales.....	38
2.10.10	Profesiograma Modelo PRODUMIN S.A.....	39
2.11	CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO II.....	42
CAPITULO 3.....		43
HERRAMIENTA Y CONSTRUCCIÓN DEL PROFESIOGRAMAS EN LA EMPRESA.....		43
3.1	Introducción.....	43
3.2	Determinación de las Áreas y Puestos de Aplicación.....	43
3.3	Detalles de acción y funciones de los puestos de trabajo.....	45
3.4	APLICACIÓN DEL PROFESIOGRAMA.....	50
3.4.1	Análisis de Riesgos por Tarea.....	50
3.4.2	Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	52
3.4.3	Competencias y Habilidades del Puesto.....	52
3.4.5	Capacitaciones Requeridas.....	56
3.4.6	Ambiente de Trabajo.....	57
3.4.7	Herramientas que Utiliza y Equipos de Protección personal.....	58
3.4.8	Exigencias y Valoraciones Médicas Ocupacionales.....	58
3.5	Conclusiones del capitulo.....	59
CONCLUSIONES GENERALES.....		60
RECOMENDACIONES.....		61
BIBLIOGRAFÍA.....		62
ANEXOS.....		65

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Organigrama Departamental/Áreas.....	6
Gráfico N° 2 Organigrama del Departamento/Área de Administración.....	7
Gráfico N° 3 Organigrama del Departamento/Área de Producción.....	7
Gráfico N° 4 Organigrama del Departamento/Área Ambiental.....	8
Gráfico N° 5 Organigrama del Departamento/Área de Seguridad y Salud Ocupacional PRODUMIN S.A.....	8
Gráfico N° 6 Organigrama del Departamento/Área Administración Planta.....	9
Gráfico N° 7 Organigrama del Departamento/Área de Geología.....	9
Gráfico N° 8 Organigrama del Departamento/Área Técnico.....	9
Gráfico N° 9 DEPARTAMENTOS/ÁREAS, NOMBRE DE PUESTOS Y NÚMERO DE TRABAJADORES DE PRODUMIN S.A.....	10-11-12
Gráfico N° 10 Logo de la empresa Productos Mineros S.A.....	26
Gráfico N° 11 Código de Profesiogramas PRODUMIN S.A.....	27
Gráfico N° 12 Datos de identificación de cargos en los Profesiogramas.....	28
Gráfico N° 13 Cuadro de identificación de riesgos por actividad realizada en el puesto de trabajo PRODUMIN S.A.....	29
Gráfico N° 14 Datos de identificación de factores de riesgos en el puesto de trabajo....	30
Gráfico N° 15 Cuadro de profesiogramas de identificación de responsabilidades en gestión de seguridad y salud ocupacional PRODUMIN S.A.....	31
Gráfico N° 16 Competencias Laborales Generales en PRODUMIN S.A.....	32
Gráfico N° 17 Competencias y habilidades específicas en PRODUMIN S.A.....	33
Gráfico N° 18 Cuadro de profesiogramas Perfil del cargo, Ambiente de trabajo, Equipos y herramientas que utiliza, Equipos de protección personal en PRODUMIN S.A.....	37
Gráfico N° 19 Cuadro de profesiograma Exámenes y Valoraciones Medicas Ocupacionales PRODUMIN S.A.....	39
Gráfico N° 20 Profesiograma Modelo de PRODUMIN S.A.....	40-41
Gráfico N° 21 Áreas y Puestos de Trabajo PRODUMIN S.A.....	43-44-45
Gráfico N° 22 Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) PRODUMIN S.A....	46
Gráfico N° 23 Perfil de trabajo de PRODUMIN S.A.....	49
Gráfico N° 24 Descripción de Factores de riesgos PRODUMIN S.A.....	50

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1 INFORME Y RECIBIDO PRESENTADO A LA EMPRESA.....	66
ANEXO N° 2 PROCEDIMIENTO ESCRITO SEGURO DE TRABAJO AYUDANTE DE LIMPIEZA.....	67
ANEXO N° 3 PROCEDIMIENTO ESCRITO SEGURO DE PERFORISTA Y AYUDANTE DE PERFORISTA.....	68
ANEXO N° 4 PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO OPERADOR DE PALA NEUMÁTICA.....	71
ANEXO N° 5 PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO MAPEO GEÓLOGO.....	75
ANEXO N°6 PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO MUESTREO.....	77
ANEXO N° 7 PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO EN ELECTRICIDAD.....	78
ANEXO N° 8 PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO EN ELECTRICIDAD.....	81
ANEXO N° 9 FUNCIONES Y PERFIL DE TRABAJO SUPERVISOR DE SEGURIDAD.....	85
ANEXO N°10 FUNCIONES Y PERFIL DE TRABAJO DE ELABORADOR DE SEÑALÉTICA.....	86
ANEXO N°11 FUNCIONES Y PERFIL DE TRABAJO DE ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS.....	87
ANEXO N°12 FUNCIONES Y PERFIL DE TRABAJO DE GERENCIA ADMINISTRATIVA.....	88
ANEXO N°13 FUNCIONES Y PERFIL DE TRABAJO DE JEFE DE COCINA.....	89

Introducción

El proyecto de investigación se llevó a cabo en la empresa minera PRODUMIN S.A., ubicada en el Cantón Camilo Ponce Enríquez a 1 kilómetro de la parroquia La López perteneciente a la provincia del Azuay. En dicha entidad se desarrolló la elaboración de Profesiogramas, con el fin de salvaguardar la seguridad e integridad de las personas que prestan sus servicios en dicha institución. El profesiograma al ser una herramienta técnica y organizativa está ligado a la gestión del talento humano, de modo que contará y especificará todo los requerimientos técnicos, de salud y seguridad necesarios para que la persona que ocupe un cargo sea la indicada. Por esta razón se considera al profesiograma como base para realizar procesos avanzados de recursos humanos y de vigilancia de la salud de los trabajadores, al igual que servirá a la empresa, como un sustento legal ante cualquier inconveniente o accidente laboral y por ende al bienestar de los trabajadores.

PRODUMIN S.A. al ser una empresa que se dedica a la explotación y extracción de oro, se rige a las disposiciones del Ministerio de Industrias y Productividad y también a las del Ministerio del Ambiente, entidades que a lo largo de su gestión siempre realizan ajustes o cambios en sus directrices, por ende PRODUMIN S.A. está en constante mejoramiento en los aspectos de productividad, administración empresarial, y sobre todo lo primordial de una empresa, el talento humano, razón por la que se realiza este proceso administrativo con el fin de fortalecer las áreas de Recursos Humanos, Seguridad Salud Ocupacional y Salud y Medio Ambiente; renovar las bases y procesos de la empresa, y nivel administrativo se tendrá pautas de cómo mejorar las funciones de los trabajadores.

CAPÍTULO I

1.1 Introducción

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

PRODUMIN S.A., es una empresa que desde el año 2000 se dedica a la extracción de oro, como una pequeña organización dedicada a esta actividad. Su fundador es el Abg. John Lautaro Pastor Blacio. Se encuentra ubicada en el cantón Camilo Ponce Enríquez de la Provincia del Azuay, a 1 kilómetro de la parroquia La López.

Esta organización cuenta con una cantidad promedio de 680 trabajadores en todo el campamento minero.

PRODUMIN S.A. ha ido creciendo con el paso de los años, así mismo ha ganado varios reconocimientos, en el año 2010 se hizo acreedora a un premio como la empresa con un excelente manejo de administración a nivel del cantón, también ha recibido un reconocimiento de Yasuní-itt por el alto grado de conciencia en defensa de la vida, esto en el año 2011.

Cabe mencionar que a parte de sus labores la compañía también brinda ayuda desinteresada a la sociedad de Camilo Ponce Enríquez y San Miguel de Brasil, a través de aportes a la educación y al desarrollo de estas comunidades.

1.2 Misión Empresarial

“La empresa Productos Mineros S.A. se dedica a la Explotación, Beneficio y Comercialización de minerales metálicos, principalmente el Oro. Siendo su prioridad la aplicación de estrategias sustentables en cada una de sus actividades. Consolidándonos como un referente en el sector minero”¹

1.3 Visión empresarial

“La empresa de Productos Mineros S.A. proyecta ser una empresa sólida y rentable, con un estricto control y mejoramiento continuo de sus procesos, desarrollando una actividad

¹ (PRODUMIN S.A., 2007)

ambiental y socialmente responsable, respetando la salud y seguridad de sus colaboradores, para que la operaciones fluyan con normalidad en el marco técnico legal correspondiente y en armonía con la filosofía de sus inversionistas”²

1.4 Objetivos y Política Productos Mineros S.A.

Para esta empresa la organización interna es el eje principal para conseguir los objetivos planeados, el cumplimiento de normas internas así como las determinadas en nuestra legislación vigente, y acatando las obligaciones del concesionario permitirá que la empresa esté en los sitios que se ha propuesto; conscientes y conocedores de estas responsabilidades sus actores asumen los siguientes compromisos:

1. Establecer el organigrama estructural general de la empresa, difundirlo y actualizarlo cuando se considere necesario.
2. Establecer el organigrama por cada departamento o área que conforma la empresa difundirlo y actualizarlo constantemente.
3. Establecer un reglamento interno que permita desarrollar las actividades de manera ágil y armónica entre sus actores y difundirlo.
4. Establecer un reglamento de seguridad y salud ocupacional acorde con la realidad de las actividades que se desarrollan en la empresa y difundirlo.
5. Establecer normas de control y procedimientos que involucren las diferentes áreas y actividades. Al fin de que existan registros que avalen las actividades realizadas.
6. Cumplir con la normativa o legislación sea tributaria, laboral, ambiental así como también lo que respecta a seguridad y salud.
7. Realizar a través de cada departamento una aplicación mensual de actividades y sus presupuestos.
8. Establecer presupuestos generales mensuales y supervisar cumplimientos.
9. El factor humano es el recurso principal en las actividades diarias por lo que se le dará las facilidades y seguridades necesarias a fin de precautelar su integridad.

² (PRODUMIN S.A., 2007)

10. Para PRODUMIN S.A. es muy importante fomentar los valores entre sus dirigentes así como también en sus trabajadores, por este motivo se dará charlas y motivaciones relacionadas con el fomento de ética, solidaridad, honestidad, respeto, liderazgo, etc.³

1.5 Organigrama de la empresa

En el gráfico N° 1 se presenta el organigrama estructural de la empresa Productos Mineros. En estos gráficos se podrá distinguir la distribución tanto a nivel general como a nivel departamental.

Luego se mostrará en diferentes gráficos la los cargos existentes en cada uno de dichos departamentos.

En el gráfico N° 2 se presenta el organigrama estructural del departamento administrativo y sus diferentes puestos en los cuales se puede identificar catorce.

En el gráfico N° 3 se muestra el organigrama dentro del departamento de producción en el cual consta de quince puestos de trabajo.

En el gráfico N° 4 el organigrama estructural del departamento ambiental en el cual se puede identificar su estructura y los ocho cargos que la componen.

En el gráfico N° 5 se detalla el organigrama correspondiente al departamento de seguridad y salud ocupacional donde se puede distinguir los siete puestos de trabajo.

En el gráfico N° 6 se muestra el la estructura del organigrama del departamento de administración de la planta de producción en la cual se compone de diez puestos de trabajo.

En el gráfico N° 7 se presenta del organigrama estructural del departamento de geología la cual esta compuesta por cinco puestos de trabajo.

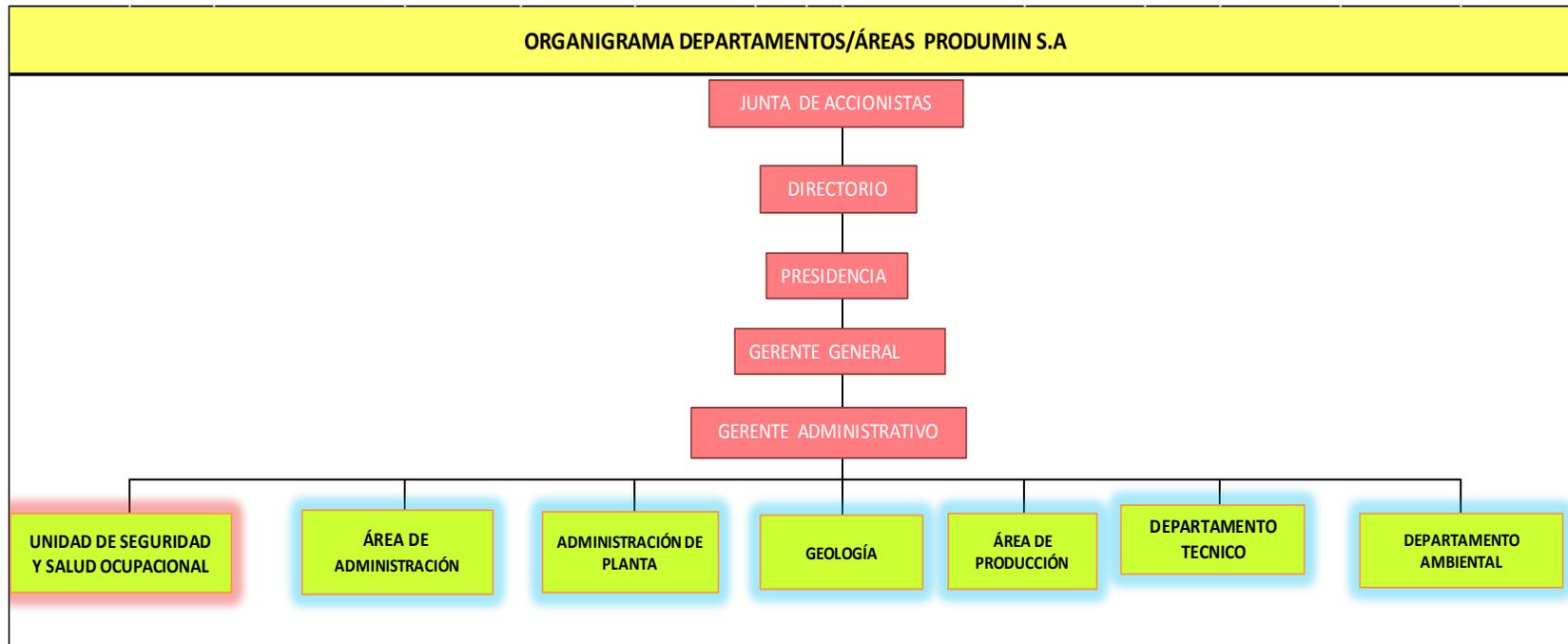
Y por ultimo en el gráfico N° 8 se muestra el organigrama del departamento técnico el cual esta distribuido en cuatro puestos de trabajo.

³ (PRODUMIN S.A., 2007)



ORGANIGRAMA CORPORATIVO PRODUCTOS MINEROS S.A.

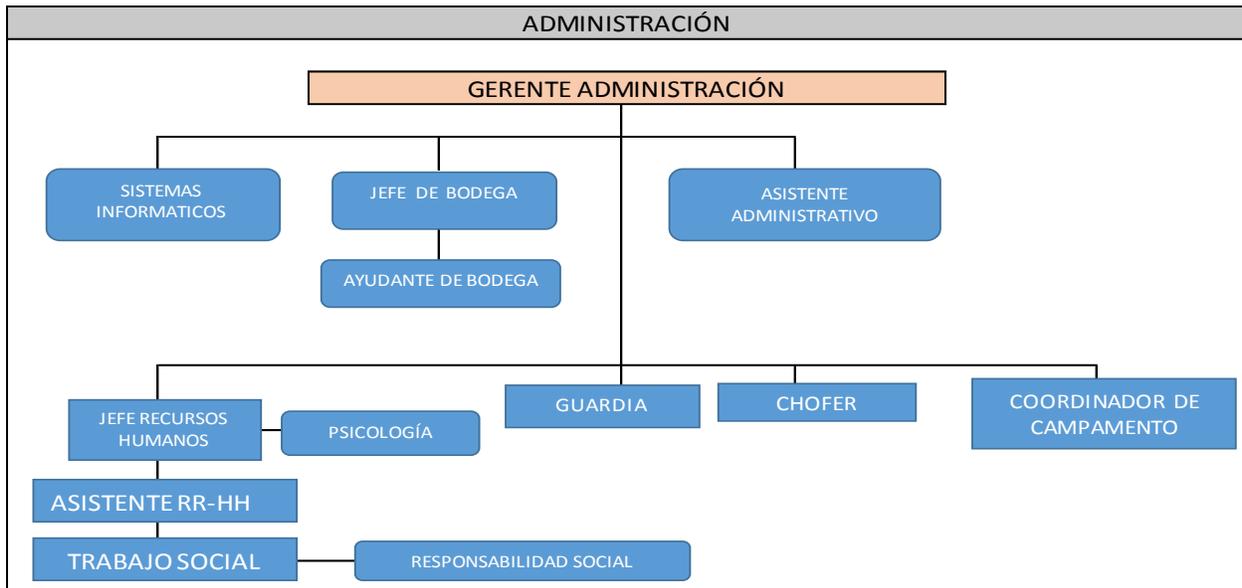
Gráfico N° 1 Organigrama Departamental/Áreas Productos Mineros S.A



ORGANIGRAMA ÁREAS / DEPARTAMENTOS
PRODUMIN S.A.

Elaborado por: Departamento de Recursos Humanos 2015

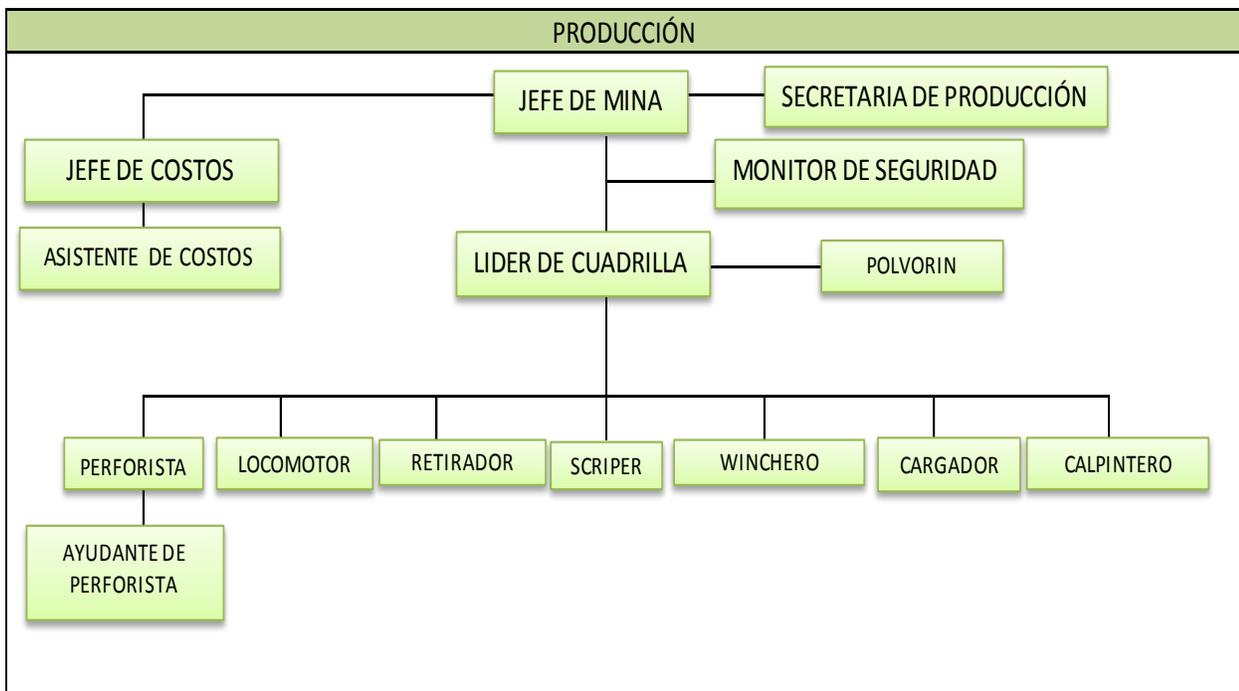
Gráfico N° 2 Organigrama del Departamento/Área de Administración PRODUMIN S.A.



ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL

Elaborado por: Departamento de Recursos Humanos 2015
 PRODUMIN S.A

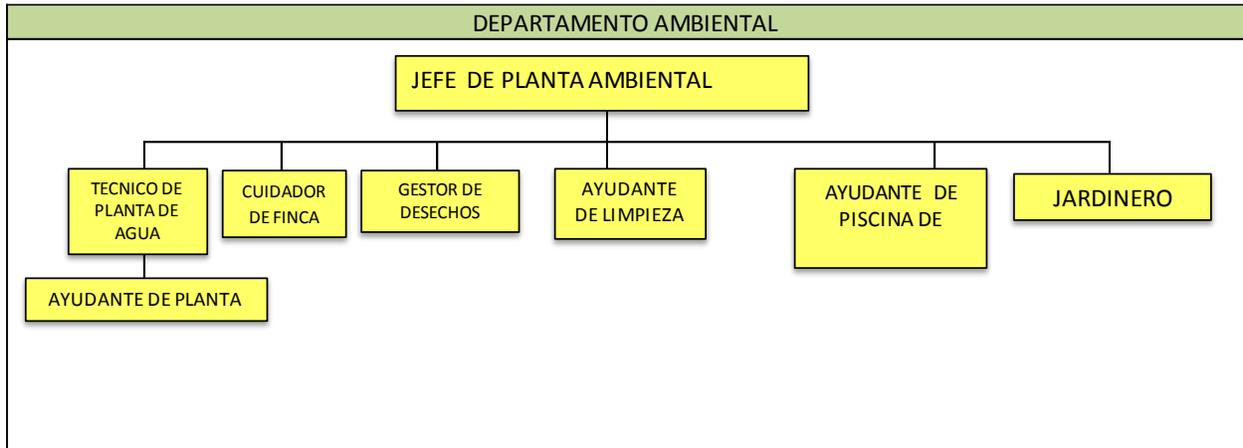
Gráfico N° 3 Organigrama del Departamento/Área de Producción PRODUMIN S.A.



ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL/ PRODUMIN S.A

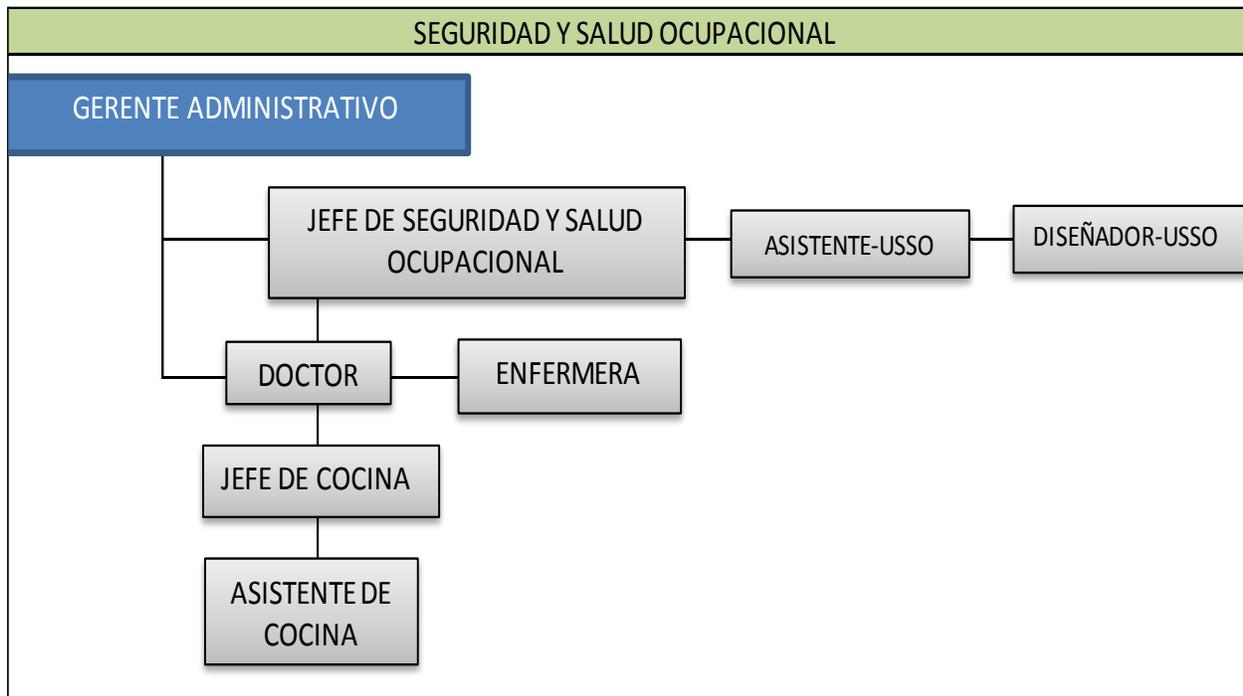
Elaborado por: Departamento de Recursos Humanos 2015

Gráfico N° 4 Organigrama del Departamento/Área Ambiental PRODUMIN S.A.



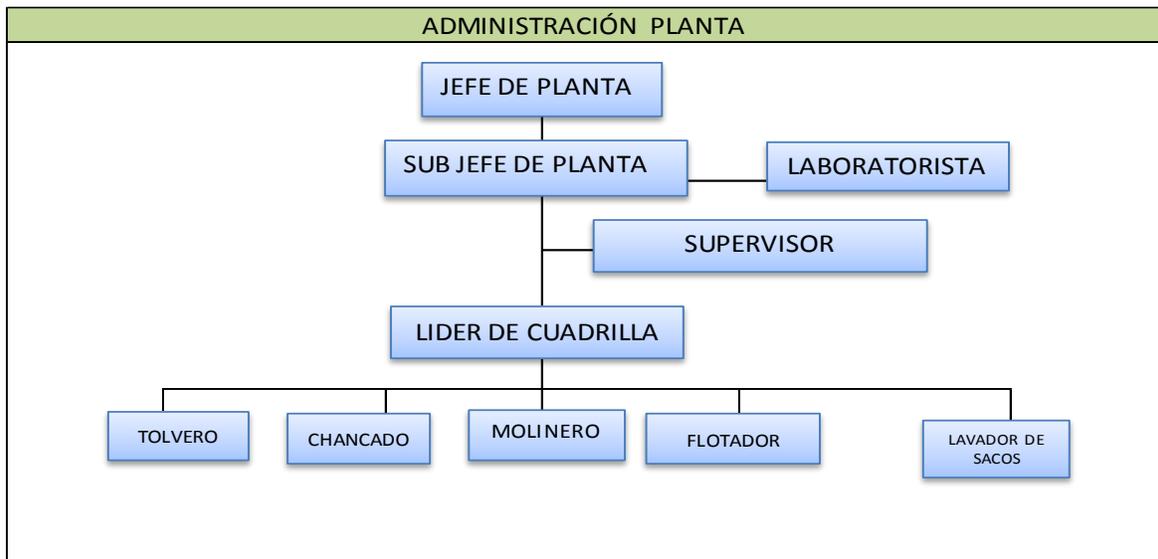
ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL/ PRODUMIN S.A
Elaborado por: Departamento de Recursos Humanos 2015

Gráfico N° 5 Organigrama del Departamento/Área de Seguridad y Salud Ocupacional PRODUMIN S.A.



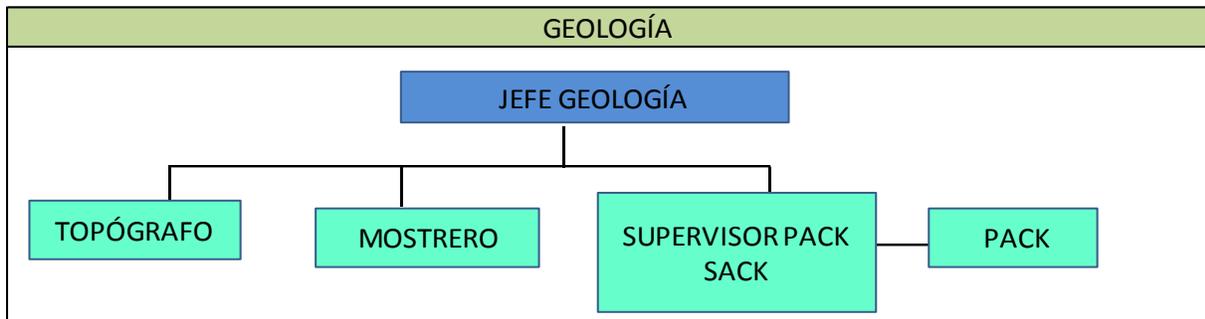
ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL/ PRODUMIN S.A
Elaborado por: Departamento de Recursos Humanos 2015

**Gráfico N° 6 Organigrama del Departamento/Área Administración Planta
PRODUMIN S.A.**



ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL/ PRODUMIN S.A
Elaborado por: Departamento de Recursos Humanos 2015

Gráfico N° 7 Organigrama del Departamento/Área de Geología PRODUMIN S.A.



ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL/ PRODUMIN S.A
Elaborado por: Departamento de Recursos Humanos 2015

Gráfico N° 8 Organigrama del Departamento/Área Técnico PRODUMIN S.A.



ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL/ PRODUMIN S.A
Elaborado por: Departamento de Recursos Humanos 2015

1.6 Tipos de cargos y número de trabajadores

Productos Mineros S.A., primeramente está constituida por la junta de accionistas, directorio y presidencia, gerente general, cabe recalcar que esta empresa fue fundada por el Abg. John Lautaro Pastor Blacio, quien está a cargo de la gerencia general.

En el cuadro N° 8 se presenta la distribución de cargos de la empresa de acuerdo a los departamentos/áreas y el número de personas que ocupan los puestos.

Gráfico N° 9 DEPARTAMENTOS/ÁREAS, NOMBRE DE PUESTOS Y NÚMERO DE TRABAJADORES DE PRODUMIN S.A.

ÁREAS Y PUESTOS DE TRABAJO PRODUCTOS MINEROS S.A		
ÁREAS Y DEPARTAMENTOS	NOMBRE DE PUESTO	# DE PERSONAS
ADMINISTRACIÓN	GERENTE ADMINISTRATIVO	1
	JEFE RECURSOS HUMANOS	1
	ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	4
	TRABAJO SOCIAL	3
	PSICOLOGÍA	1
	RESPONSABILIDAD SOCIAL	1
	ASISTENTE DE GERENCIA ADMINISTRATIVA	1
	COORDINADOR DE CAMPAMENTO	4
	SISTEMAS INFORMÁTICOS	1
	GUARDIA	13
	CHOFER	4
	JEFE DE BODEGA	1
	AYUDANTE DE BODEGA	7
	PRODUCCIÓN	JEFE DE MINA
SECRETARIA DE PRODUCCIÓN		1
JEFE DE COSTOS		1
ASISTENTE DE COSTOS		4
MONITOR DE SEGURIDAD		20
LIDER DE CUADRILLA		17
POLVORIN		9

DEPARTAMENTOS Y PUESTOS DE TRABAJO/ PRODUMIN S.A
Elaborado por: Boris Guaycha 2015

ÁREAS Y PUESTOS DE TRABAJO PRODUCTOS MINEROS S.A		
ÁREAS Y DEPARTAMENTOS	NOMBRE DE PUESTO	# DE PERSONAS
PRODUCCIÓN	PERFORISTA	47
	AYUDANTE DE PERFORISTA	46
	LOCOMOTOR	20
	RETIRADOR	230
	SCRIPER	8
	WINCHERO	4
	OPERADOR DE CARGADORA	7
	CALPINTERO	10
PLANTA	JEFE DE PLANTA	1
	SUBJEFE DE PLANTA	1
	LABORATORISTA	4
	LIDER DE CUADRILLA	8
	SUPERVISOR	8
	TOLVERO	6
	CHANCADOR	8
	MOLINERO	10
	FLOTADOR	12
	LAVADOR DE SACOS	10
DEPARTAMENTO TÉCNICO	JEFE DEPARTAMENTO TECNICO	1
	ELÉCTRICO	10
	MECÁNICO	15
	ELECTRO MECÁNICO	2

DEPARTAMENTOS Y PUESTOS DE TRABAJO/ PRODUMIN S.A

Elaborado por: Boris Guaycha

Diciembre 2015

ÁREAS Y PUESTOS DE TRABAJO PRODUCTOS MINEROS S.A			
ÁREAS Y DEPARTAMENTOS	NOMBRE DE PUESTO	# DE PERSONAS	
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE	JEFE DE PLATA AMBIENTAL	1	
	TÉCNICO DE PLATA DE AGUA POTABLE	2	
	ASISTENTE DE PLANTA AGUA POTABLE	8	
	CUIDADOR DE FINCA	4	
	GESTOR DE DESECHOS	6	
	AYUDANTE DE LIMPIEZA	10	
	AYUDANTE DE PISCINA DE RELAVE	14	
	JARDINERO	10	
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	JEFE DE USSO	1	
	ASISTENTE DE USSO	4	
	ELABORADOR DE SEÑALETICA USSO	3	
	DOCTOR	1	
	ENFERMERA	4	
	JEFE DE COCINA	1	
	ASISTENTE DE COCINA	12	
GEOLOGÍA	JEFE GEOLOGÍA	1	
	TOPÓGRAFO	3	
	MOSTRERO	3	
	PACK SACK	2	
	SUPERVISOR PACK SACK	8	
	TOTAL	62 PUESTOS	661

DEPARTAMENTOS Y PUESTOS DE TRABAJO/ PRODUMIN S.A
 Elaborado por: Boris Guaycha
 Diciembre 2015

1.7 CONCLUSIÓN DEL CAPÍTULO

Entre los antecedentes de la empresa Productos Mineros S.A., se puede encontrar y también constatar que tiene una gestión centrada y amigable con el entorno, tanto así que ha recibido reconocimientos importantes por su administración empresarial, hechos que nos dejan ver que la compañía se sujeta a los estándares de gestión administrativa propios como legales a nivel nacional, cuidando de esta manera la gestión y seguridad que se debe tener para llegar al éxito hasta ahora encontrado.

De acuerdo a las labores de la empresa, se evidencia que cuenta con personal capacitado para realizar sus funciones. Sin embargo, con la aplicación del proyecto de profesiogramas se pretende reforzar todas las áreas existentes, sobre todo la de Recursos Humanos y la de Seguridad y Salud Ocupacional, debido a que estos departamentos son relevantes para el fortalecimiento de toda la empresa.

Al revisar los antecedentes de la empresa también se comprobó que su funcionamiento a lo largo de la historia ha sido de alta calidad respecto a la gestión administrativa y también que realiza actos altruistas a favor de las comunidades aledañas.

Finalmente, este primer capítulo concluye aseverando que se debe fortalecer las funciones de la empresa para su mayor solides.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO PROFESIOGRAMAS

2.1 Introducción

Con el paso del tiempo se ha incrementado el interés de protección a la humanidad en sus múltiples funciones, si bien es cierto, a nivel laboral en la persona se implementan actividades con el único fin de proteger su integridad y salud en su puesto de trabajo.⁴ En efecto, el inicio de este análisis sobre la integridad en la salud del trabajador, nace con varias preguntas por ejemplo, ¿la persona que realiza una función en la empresa cumple con todos los requisitos para realizar este trabajo? o ¿esta persona tiene la seguridad exigida para su puesto?

A esto también se enmarca el por qué se debe implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, aquí se recalcará que es una decisión estratégica para una organización, y este mecanismo puede ser utilizado para apoyar iniciativas de Sostenibilidad.⁵

Entonces, para satisfacer y cumplir la demanda de cubrir la integridad del trabajador se plantea una herramienta eficaz denominada Profesiogramas, que ayuda a revisar factores psicológicos, físicos y profesionales, también corrobora con el área de recursos humanos en la comprensión de cuán difícil es la ejecución del trabajo entre un puesto y otro, donde se alude que lo más importante es la formación y experiencia necesarias, responsabilidad, habilidades y destrezas, concentración mental, iniciativa y toma de decisiones, manejo de equipamiento y nivel de supervisión.

Todos estos términos están dirigidos a las áreas de trabajo, que no es más que el lugar donde una persona acude para realizar su trabajo y está bajo el control de la organización, en este lugar el personal asignado debe realizar entre sus múltiples funciones, planificar las actividades, hacer recorridos, visitar los puestos, priorizar actividades, etc.⁶

⁴ (Iván, 2013)

⁵ (ISO-45001, 2014)

⁶ (Ministerio & Trabajo)

Sin embargo esto amerita que toda organización debe poseer políticas de seguridad y salud ocupacional, con el único fin de evitar lesiones relacionadas con el trabajo y la mala salud de los trabajadores. Realizando las actividades antes mencionadas se podrá dar un lugar de trabajo seguro y saludable para la persona que esté ocupando el puesto.⁷

Para el desarrollo de este capítulo se ha tomado en cuenta varias documentaciones e instituciones, entre ellas: La Constitución de la República del Ecuador, El Código del Trabajo, El Ministerio de Hidrocarburos, La Ley de Minería, El reglamento interno de la empresa, La Organización Internacional de la Salud (OIT) y La Resolución CD 333.

2.1.1 Concepto de Profesiograma:

El concepto de profesiograma está definido con características específicas que debe tener un documento de este estilo, así lo asevera J.M. Fourgous.⁸ El profesiograma consiste en un documento que organiza las conexiones técnico-organizativas por medio de una gráfica en que se resumen las aptitudes y capacidades para los puestos de trabajo que existen y que cumplen en sus tareas las trabajadoras y trabajadores.

Para la conceptualización del profesiogramas también se ha tomado en cuenta el Instructivo de Aplicación del Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo (SART), que resalta varias características que debe tener el profesiograma a realizarse:

El profesiograma es un documento, en el cual se organizan los requerimientos técnicos y organizativos de los puestos de trabajo dentro de las organizaciones, y que en el proceso de la selección de los trabajadores pretende ser un instrumento clave, para ubicar “la persona adecuada en el puesto apropiado”.

La definición del profesiograma dentro del SG-SST se encuentra descrita en el Art. 51 literal c: Gestión del Talento Humano; c1: Selección de personal; de la Resolución CD 390: Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

⁷ (Ministerio & Trabajo, 2014)

⁸ (FOURGOUS, 2011)

En la selección del personal se ha podido evidenciar que todavía existe poca formalidad al hacerlo, en algunos casos aún se contrata por medio de recomendaciones o consideraciones de costo y no valorando los pasos del proceso:

- Evaluación al aspirante
- Inducción al puesto de trabajo
- Generarle un plan de capacitación acorde al puesto y evaluación del desempeño
- Revaluación

El no aplicar estos pasos puede ocasionar que el trabajador no tenga claro su rol dentro de la organización, es decir, no tiene definido: ¿Qué es lo que tiene que hacer? ¿Cómo lo va hacer? ¿Con qué herramientas va a trabajar? ¿A quién tiene que reportar? ¿Con quién va a trabajar? Y sobre todo desconoce ¿cuál va a ser su ambiente de trabajo?⁹

2.2 NORMATIVA LEGAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En el Ecuador a medida que avanza la gestión y coordinación administrativa, se han ido implementando normas con el fin de cuidar la integridad de los trabajadores que ejercen sus labores de forma independiente o dependiente; aunque las instituciones empresariales no solo se han basado en una normativa legal nacional, sino también se sujetan a normas internacionales, con el único objetivo de evitar sanciones o juicios legales correspondientes al aspecto de Higiene Seguridad y Salud Ocupacional.

La empresa PRODUCTOS MINEROS S.A además de regirse a las leyes anteriormente nombradas, se sujeta a la Ley de Minería del Ecuador del Ministerio de Hidrocarburos y a la de La Organización Internacional de la Salud (OIT).

La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ministerio del trabajo surge como parte de los derechos del trabajo y su protección. El programa existe desde que la ley determinara que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador” y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

⁹ (SART, 2013)

A través del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha desarrollado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo del país, refiriéndose al tema de responsabilidad solidaria en los centros de trabajo respecto a requisitos para contratación de obras y servicios.

Haciendo hincapié en la normativa legal de seguridad y salud ocupacional, el ítem 155 de la Ley de Seguridad Social, señala que el seguro de los trabajadores protegerá tanto al afiliado como el empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y acciones de reparación de daños que ocurra en el puesto de trabajo, a todas las enfermedades profesionales incluidas rehabilitación física, mental y la reinserción laboral.¹⁰

2.2.1 MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Para esta parte de la investigación se ha tomado en cuenta el Capítulo IV Art.35 del código de trabajo, donde se menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, gozará de la protección del estado que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra con sus necesidades y las de su familia.

En los numerales del 1 al 9 del Art. 35, se expresa que el estado protegerá la integridad de los trabajadores, señalando también que todos los factores que dañen ya sea la salud o bienestar del trabajador dependerán de él y se sujetará a los principios del derecho social.¹¹

Siguiendo con la Constitución de la República del Ecuador en la sección primera de las formas de organización de la producción y su gestión en los Art.319 y 320, se menciona que se reconocerá diversas formas de organización de la producción en la economía, como las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

¹⁰ (IESS, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2010)

¹¹ (Ecuador C. d., 2009)

El estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional. En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente. Y en el Art. 320 se menciona que toda producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.¹²

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

El Ministerio de Relaciones Laborales es una de las entidades ecuatorianas que en su Visión y Misión deja claro el bienestar que busca, tanto personal como profesional. Veamos sus valores empresariales:

VISIÓN:

Ser líderes en salvaguardar la integridad, la salud y la vida de las personas trabajadoras.

MISIÓN

Coordinar la ejecución de la Política Institucional en Seguridad y Salud y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Ministerio del Trabajo. Asesorar, capacitar, controlar y hacer seguimiento de programas de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo con la finalidad de reducir la siniestralidad laboral, mejorar la productividad y la calidad de vida de los trabajadores.

¹² (Ecuador A. C., 2009)

REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN CD 333

OBJETIVO:

El reglamento tiene como objeto normar los procesos de auditoría técnica de cumplimiento de normas, prevención y riesgos de trabajo, por parte de los trabajadores y de los empleadores sujetos al régimen de seguro social.

Entre los aspectos encontrados en el presente artículo se menciona que el objetivo de estas auditorías es con el fin de verificar el cumplimiento técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo y por ende verificar el diagnóstico del sistema de seguridad y salud en la empresa, analizándolos y con esto requerir cambios en la organización si estos fueran necesarios.¹³

Entre las actividades que comprende el puesto de trabajo se debe detallar los factores de riesgos ocupacionales, tener muy clara la definición de las competencias de los trabajadores en relación a los factores, y para esto el acuerdo CD 333 ha definido el análisis del puesto de trabajo para actividades críticas con factores de accidentes graves y las contraindicaciones absolutas y relativas para los puestos de trabajo. En el caso de no tener las competencias necesarias para obtener o realizar el trabajo se debe detallar o incorporar en los perfiles de los profesiogramas las formaciones, capacitación, adiestramiento, etc. Con el fin de fortalecer las competencias.¹⁴

En el documento de la resolución CD 333 encontramos varias características que deben constar en un profesiograma, de manera que abarque todo lo esencial para la realización de este documento, aquí se puede distinguir los recursos mínimos que debe tomar en cuenta una empresa para la selección de personal capacitado. Debido a su relevancia los describimos:

¹³ (IESS, RESOLUCIÓN CD333, 2010)

¹⁴ (IESS, RESOLUCIÓN CD333, 2010)

CAPACITACIÓN:

A este factor se lo considera como prioridad para los trabajadores de una empresa, sin antes mencionar que se debe tener en consideración la responsabilidad y salud en el trabajo. Las capacitaciones se deben enfocar en la necesidad de fortalecer competencias, se debe tener en claro los planes, objetivos y cronograma de estas actividades luego desarrollarlas y por último se debe hacer una análisis y evaluar la eficiencia de los programas de capacitación.¹⁵

ADiestRAMIENTO:

El programa de adiestramiento va dirigido a los trabajadores que realizan actividades laborales de alto riesgo (Resolución CD333), todos estos adiestramientos siguen un mismo orden, al igual que en las capacitaciones se procede hacer una evaluación de dicha actividad.

SALUD DE TRABAJADORES:

Con respecto a la salud de los trabajadores se debe detallar cuales son las posibles enfermedades que puedan atentar con la vida de la persona que ocupa el puesto. El departamento médico debe realizar chequeos en estas instancias: pre empleo, de inicio, periódico, reintegro, especiales y cuando la persona sea desvinculada de la empresa.¹⁶

2.3 SALUD OCUPACIONAL

Entre la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consideran la salud ocupacional como: *“La rama de salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”*¹⁷ Términos que se refieren al bienestar físico, mental y social del trabajador con el fin de prevenir posibles enfermedades profesionales o problemas de salud.

¹⁵ (IESS, RESOLUCIÓN CD333, 2010)

¹⁶ (IESS, RESOLUCIÓN CD333, 2010)

¹⁷ (OMS&OIT, 2015)

Comprendiendo que por naturaleza las personas somos biopsicosociales, la humanidad debe tener un equilibrio puesto que si uno de los factores se altera los otros factores de verán afectados¹⁸, es así como la OIT y OMS buscan garantizar en los trabajadores un desenvolvimiento saludable y beneficioso en su puesto de trabajo, esto puede ser demostrado a través de adecuaciones y mantenimientos en el espacio de labor, sin antes recalcar que estos espacios deben ser monitoreados constantemente al igual que la salud de las personas que ocupan el cargo.

A lo largo de la historia del trabajo surgen varios acontecimientos, como por ejemplo los accidentes laborales, razón por la que nace la Medicina y Salud Ocupacional que son factores entrelazados.¹⁹ La Medicina Ocupacional se encarga de lesiones, enfermedades y la Salud Ocupacional se encarga de las funciones y realización de las actividades en su puesto de trabajo²⁰, sabiendo que el ámbito laboral es el lugar donde la persona realiza su actividad y que el conjunto de implementos son utilizados para realizar el trabajo, de una u otra forma afectan en el estado o salud de su vida diaria y todo esto conlleva a tomar un riesgo que no es más que un evento sea éste de forma intencional o no. Por esta razón la Salud Ocupacional, se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo.²¹

2.4 SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El Ministerio del Trabajo efectuará acciones sobre como colaborar en la elaboración de los planes y programas del Ministerio de Salud y demás organismos del sector público, en materia de seguridad e higiene y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Con el único fin de resguardar a los trabajadores en todo su proceso de ejecución laboral. A decir también que cuando las empresas en el país ejecuten planes de protección a la integridad del trabajador, el

¹⁸ (Andrade, 28 junio 213)

¹⁹ (IRADI, 2014)

²⁰ (Media, 2014)

²¹ (Gaskell, 2013)

ministerio ayudará en elaboración, con el único propósito de mejorar el medio ambiente del trabajo.

Al mismo tiempo ejecutará evaluaciones de las normas vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, controlará y determinará si en un puesto de trabajo existe mucho más peligrosidad de la ya analizada. En caso de que estos factores de prevención no sean tomados en cuenta se aplicará una sanción a través del Ministerio de Trabajo, IESS respecto a las infracciones cometidas ya sea por el empresario o por el trabajador en materia de riesgos profesionales.

De esta misma forma el Ministerio de Trabajo propone inclinarse a la investigación de nuevas enfermedades profesionales en nuestro medio y a la obligación de divulgar de manera obligatoria este estudio.²²

2.5 ACCIDENTES DE TRABAJO

El Código de Trabajo en el primer capítulo de los riesgos de trabajo en el artículo 348 expresa que, accidente de trabajo es un suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.²³

Uno de los aspectos que se debe tomar en cuenta es que en la mayoría de los países la definición legal incluye la forma en que se produce o tipo de accidente ya sea este grave o muy grave, debido a que en algunos de los casos las enfermedades profesionales pueden llegar a considerarse como accidentes de trabajo. En general, los accidentes se dan fuera del centro de trabajo durante la jornada laboral, son los reconocidos como accidentes de trabajo (Fernando, 2006). Finalmente, la definición de accidente de trabajo puede especificar las circunstancias que impiden la calificación de un accidente, los más comunes son por causas de naturaleza, por inseguridad o por la simple imprudencia del trabajador.²⁴

²² (Ministerio & Trabajo, 2014)

²³ (CódigoDelTrabajo, 2014)

²⁴ (Fernando, 2006)

Por otra parte, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en la resolución D.C 309 redacta ciertos puntos que son considerados como accidente de trabajo, estos son:

- a) El que se produjere en el lugar de trabajo, o fuera del, con ocasión o como consecuencia del mismo, o por el desempeño de las actividades a las que se dedica el afiliado sin relación de dependencia o autónomo, conforme el registro que conste en el IESS.²⁵
- b) El que ocurriere en la ejecución del trabajo a órdenes del empleador, en misión o comisión de servicio, fuera del propio lugar de trabajo, con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas.²⁶
- c) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución de las tareas y que tuviere relación con el trabajo.²⁷
- d) El que sobreviniere durante las pausas o interrupciones de las labores, si el trabajador se hallare a orden o disposición del patrono.²⁸
- e) El que ocurriere con ocasión o como consecuencia del desempeño de actividades gremiales o sindicales de organizaciones legalmente reconocidas o en formación.²⁹

2.6 ENFERMEDADES PROFESIONALES

Según el artículo 349 del primer capítulo sobre los riesgos del trabajo del Código de trabajo, las enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que produce incapacidad.³⁰

²⁵ (IESS, 2011)

²⁶ (IESS, 2011)

²⁷ (IESS, 2011)

²⁸ (IESS, 2011)

²⁹ (IESS, Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) , 2011)

³⁰ (CódigoDelTrabajo, 2014)

Aclarando que se entenderá como enfermedad profesional la contraída a consecuencia a la exposición continua a situaciones adversas y esto hace que se interrumpa el trabajo que se está ejecutando ya que esta enfermedad ha causado daño en la salud del trabajador³¹.

2.7 FACTORES DE RIESGOS

Los factores de riesgos son las eventualidades dañosas ocasionadas que están sujetas al trabajador por ocasión o por consecuencia de su mala práctica en su lugar de trabajo; entendiéndose que por la mala responsabilidad de los trabajadores y de los empleadores se consideran de esta manera a los riesgos de trabajo como enfermedades profesionales y los accidentes, esto según el Código de Trabajo artículo 347 y en el IESS donde se menciona que un factor de riesgo son aquellas características o acciones que causan enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, por tanto el IESS cita estos factores de peligro que pueden ser mecánicos, químicos, físicos, biológicos, ergonómico y psicosocial.

2.8 PROFESIOGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Los profesiogramas no son más que un documento donde se describen los requerimientos técnicos y organizativos en los puestos de trabajo en distintas empresas y que en uno de los procesos del área de RRHH son de gran ayuda para la selección, pues permiten visualizar las distintas actividades o destrezas que la persona debe tener, brindando así una información detallada que permitirá concentrarnos con los datos que realmente nos interesan.³²

2.9 Contenido del Profesiograma.

De manera general el profesiogramas debe estar compuesto de seis denominaciones concretas de los puestos:³³

- Ⓒ La identificación del puesto de trabajo, refiriéndose a la denominación, lugar de trabajo.

³¹ (LaHora, 2012)

³² (López, 2014)

³³ (Fourgous, 2012)

- Ⓢ El objetivo, refiriéndose a la situación dentro del organigrama, señalando también cuales son la misión y visión.
- Ⓢ Las responsabilidades, se debe redactar de forma muy específica cuales son las responsabilidades que tiene el puesto.
- Ⓢ Las relaciones o comunicación con otros puestos, describiendo cuáles son sus contactos o actos en equipo dentro de su puesto de trabajo, supervisores y líneas de trabajo.
- Ⓢ Las condiciones físicas que se requieren para el trabajo, así como sus riesgos, las exigencias mentales, reflexión, coordinación.
- Ⓢ Los requerimientos que se exigen para ocupar el puesto, refiriéndose al nivel de estudio, cursos de especialización, experiencias previas y entrenamientos.

Luego de definir las características se procede a realizar un desglose de las mismas comprendiendo así que los profesiogramas deben recoger obligatoriamente:

- La denominación del puesto de trabajo
- La descripción profesional del puesto de trabajo
- La descripción técnica del puesto de trabajo
- La descripción orgánica del puesto de trabajo

Otras características y necesidades que se pudieran requerir. Los profesiogramas deben estar compuestos por al menos seis denominaciones concretas:³⁴

- La identificación del puesto de trabajo
- El objetivo del puesto de trabajo
- Las responsabilidades del puesto de trabajo
- Las relaciones del puesto de trabajo
- Las condiciones físicas que se requieren para el trabajo, así como sus riesgos
- Los requerimientos que se exigen para ocupar el puesto

³⁴ (Fourgous, 2012)

Sin antes se menciona que los responsables de la recolección de todos estos datos descritos son: el administrador del personal, administrador de seguridad, administrador de salud ocupacional y el dueño del proceso.³⁵

2.10 PROFESIOGRAMA ESTABLECIDO PRODUMIN S.A.

El presente profesiograma se ha diseñado con diferentes colaboradores de la empresa como son el Administrador del personal, Administrador de Seguridad, Administrador de Salud Ocupacional, Departamento Médico y el Departamento de RRHH, con el fin de que esta herramienta se adapte a las necesidades y características que cada uno de estos departamentos requiera.

2.10.1 PARTES DEL PROFESIOGRAMA

En las siguientes líneas se detalla cada uno de los datos tomados en cuenta en el modelo del profesiograma diseñado para la empresa Productos Mineros.

2.10.2 Datos de identificación del cargo:

En primera instancia presentamos el logo de la empresa, que cumple con la finalidad de identificarla.

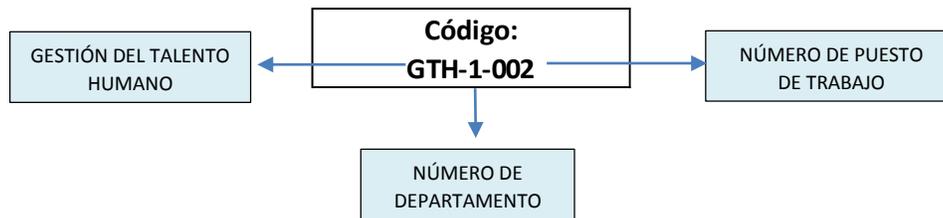
Gráfico N° 10 Logo de la empresa Productos Mineros S.A.



Código: Aquí se puede diferenciar el código del documento que será detallado de la siguiente forma, el área que realizó la actividad, el número del departamento y el código de puesto de trabajo.

³⁵ (Iván, 2013)

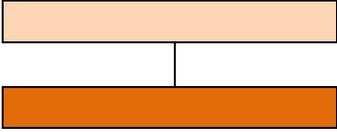
Gráfico N° 11 Código de Profesiogramas PRODUMIN S.A.



En este punto se identificará las siguientes especificaciones:

- ✚ El título o nombre del cargo.
- ✚ Proceso o el nombre del departamento que pertenece el puesto.
- ✚ Nombre del cargo del jefe inmediato.
- ✚ Nombre de la localidad o lugar donde pertenece la empresa.
- ✚ En caso de que la persona sea o no remplazado o que esta misma remplace a alguien.
- ✚ La posición dentro del organigrama de la empresa PRODUMIN S.A.
- ✚ Objetivo del cargo, se especificará la misión del puesto de trabajo.
- ✚ Por último las características generales del cargo constarán con la frecuencia de remuneración, condición de contratación, el tipo de relaciones laborales tanto internamente como externamente con las instituciones nacionales ya sean públicas o privadas.

Gráfico N° 12 Datos de identificación de cargos en los Profesiogramas PRODUMIN S.A.

	PROFESIOGRAMA	Código: GTH-00-000	Página 1 de 2
		Versión: 1	
Proceso: Gestión del Talento Humano		Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano	
DATOS DE IDENTIFICACION DEL CARGO			
Título del Cargo:		Proceso / Departamento:	
Cargo del Jefe Inmediato		Localidad:	
Reemplaza a:		Reemplazado por:	
POSICIÓN DENTRO DEL ORGANIGRAMA			
			
OBJETIVOS DEL CARGO			
CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CARGO			
Frecuencia de remuneración:	Condición de contratación:		
Relaciones Laborales			
Internas:	Externas:		

2.10.3 Identificación de los factores de riesgos

Para la identificación de riesgos en el puesto de trabajo, conjuntamente con el departamento de Talento Humano y el área de Seguridad y Salud Ocupacional se ha decidido, que se identificará el tipo de riesgo al que está expuesto el ocupante del puesto en cada una de

las actividades que realiza, adicionalmente se adjunta funciones no rutinarias que hace, estas pueden ser: mecánico, físico, químico, ergonómico y psicosocial. A continuación se expondrá un cuadro específico para este punto en cuestión.

Gráfico N° 13 Cuadro de identificación de riesgos por actividad realizada en el puesto de trabajo PRODUMIN S.A

FUNCIONES DEL CARGO						
Funciones rutinarias	IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS					
	Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
Funciones no rutinarias	IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS					
	Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
CODIGO NIVEL DE RIESGO	SIGNIFICATIVO		MODERADO		LEVE	

El análisis de los riesgos es una herramienta que ayuda a identificar los peligros asociados con el trabajo como por ejemplo las condiciones del sitio.

Cada trabajo se puede descomponer en una secuencia de pasos para su realización, por lo general hay un orden particular en las pautas para ejecutar de la mejor forma el trabajo. Es importante incluir al trabajador y al supervisor dentro de esta etapa del proceso ya que ellos están más familiarizados con cada actividad y con el procedimiento en general.³⁶

2.10.4 Identificación de tipos de riesgos

La empresa Productos Mineros ha identificado los tipos de peligros existentes, los visualizaremos en un gráfico de reconocimiento de riesgos conocido como Análisis 3x3 de los riesgos laborales.

³⁶ (Areli, 2008)

En seguida se presenta la identificación de los factores de riesgos que en dicha matriz están detallados y los mismos se mencionarán en la identificación de riesgos por tarea.³⁷

**Gráfico N° 14 Datos de identificación de factores de riesgos en el puesto de trabajo
PRODUMIN S.A.**

FACTOR DE RIESGO	RIESGOS
MECÁNICOS	Caída de altura, Caída a nivel, Caída a diferente nivel, Atrapamiento, Atropellamiento, Golpes Caída de objetos, Cortes, Choques, Quemaduras, Proyecciones
FÍSICOS	Iluminación, Ruidos, Radiaciones ionizantes, Radiaciones no ionizantes, Temperaturas bajas, Temperaturas altas, Vibraciones
QUÍMICOS	Polvos, Gases y vapores detectables organolépticamente, Gases y vapores no detectables organolépticamente, Líquidos, Humos
BIOLÓGICOS	Virus, Bacterias, Hongos, Parásitos
ERGONÓMICOS	Sobresfuerzo, Trabajo repetitiva, Postura habitual, Diseño del puesto
PSICOSOCIALES	Monotonía, Sobretiempo, Carga de trabajo, Atención al publica, Estrés

Especificación de riesgos / PRODUMIN S.A

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional 2015

2.10.5 Responsabilidades en el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

Esta parte es esencial en el diseño del profesiograma, debido a que detalla las obligaciones que tienen los ocupantes del puesto para con la empresa en el área de seguridad y salud en el trabajo.

Los ocupantes del puesto están en la obligación de cumplir con las normas de seguridad dispuestas, así mismo están en la obligación de participar en las capacitaciones de seguridad y salud que imparta la compañía.

³⁷ (PRODUMIN S.A, 2015)

Entre una de las características importantes está comunicar los accidentes y casi-accidentes que sufra o haya observado, a su jefe inmediato.

Gráfico N° 15 Cuadro de profesiogramas de identificación de responsabilidades en gestión de seguridad y salud ocupacional PRODUMIN S.A.

RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
1	
2	
3	
4	

2.10.6 Perfil del cargo

Educación requerida:

En el perfil del cargo se detallará principalmente, la educación requerida para el puesto de trabajo, los niveles son: Primaria Terminada, Secundaria Terminada o Bachiller Profesional Terminal o el nombre del título obtenido en el término de sus estudios universitarios. Por último cuarto nivel: Posgrados, Diplomado Especialista o PhD.

Experiencia requerida:

La experiencia requerida no es más que el tiempo de actividad que la persona postulante al puesto debe tener, descrita en años o en meses dependiendo de la importancia del cargo.

Conocimientos específicos:

Son los conocimientos necesarios para la ejecución del trabajo, entre estos: manejo de tecnología, uso de maquinaria necesaria para la ejecución de la tarea. Estos conocimientos se medirán de acuerdo con una determinada escala gráfica que es: elementales, medios, superior.

Entre las aptitudes necesarias para ocupar el cargo se detalla una tabla que cuenta con su descripción en forma general, el cuadro fue realizado por el departamento RRHH de la empresa.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS PRODUMIN S.A.

Conjuntamente con el área de psicología se describieron las competencias generales para los distintos puestos de trabajo en la empresa. En los que comprenden competencias Intelectuales, Personales, Interpersonales, Organizacionales, Tecnológicas y Empresariales, a continuación dichas competencias se detallan en el siguiente cuadro.

Gráfico N° 16 Competencias Laborales Generales en PRODUMIN S.A.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PRODUMIN S.A.	
INTELECTUALES	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, toma de decisiones y la creatividad
PERSONALES	Condiciones de la persona que le permite actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. Aquí se incluye la inteligencia emocional y ética, así como la adaptación al cambio
INTERPERSONALES	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y pro actividad, en las relaciones interpersonales en espacios productivos.
ORGANIZACIONALES	Capacidad para gestionar recursos, e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de referencias o experiencias de otros.
TECNOLÓGICAS	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles, del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas, y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnología.
EMPRESARIALES O PARA LA GENERACIÓN DE EMPRESA	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

Competencias generales / PRODUMIN S.A

Elaborado por: Boris Guaycha Noviembre 2015

Las competencias laborales específicas, se refieren a los conocimientos y su aplicación técnica en la actividad laboral; aquellas que deben estar alineadas con los criterios de eficiencia,

eficacia, productividad y competitividad de las organizaciones contemporáneas.³⁸ Las competencias laborales específicas, además de los conocimientos teóricos, están relacionadas con la experiencia laboral y de vida de cada uno de nosotros, pero, no pueden estar enmarcadas dentro de una lista de chequeo que el aspirante o el colaborador deben cumplir, sino, que a través de la gestión, se movilizan los talentos para lograr el desarrollo organizacional dentro de un entorno competitivo dinámico, complejo y de comportamiento aleatorio (Vallejo, 2015). Para las competencias específicas de la empresa Productos Mineros S.A se ha implementado un cuadro descriptivo de las aptitudes deseadas para los puestos de trabajo (Ver gráfico 15).

Gráfico N° 17 Competencias y habilidades específicas en PRODUMIN S.A.

COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS PRODUMIN S.A
Iniciativa
Desarrollo de personas
Autocontrol
Compromiso empresarial
Calidad de trabajo
Colaboración
Aprendizaje
Adaptabilidad
Responsabilidad
Liderazgo
Capacidad de análisis
Capacidad de gestión
Toma de decisiones
Relaciones interpersonales
Confiabilidad
Perseverancia

Competencias Específicas / PRODUMIN S.A
Elaborado por: Boris Guaycha Noviembre 2015

³⁸ (Vallejo, 2015)

Capacitaciones requeridas por el puesto y SGSST:

En esta parte se detallará todos los refuerzos requeridos para el puesto, haciendo hincapié en que es de suma importancia tener un trabajador que realice de muy buena manera sus funciones. Estas capacitaciones dependerán de las competencias y habilidades requeridas.

Aquí también se detallará todas aquellas capacitaciones esenciales que exige y da la empresa como un proceso de inducción a la misma.

2.10.7 Ambiente de trabajo

Con respecto al ambiente de trabajo este hace referencia al lugar y la forma de cómo será el desenvolvimiento de la persona en el lugar laboral.

Existiendo aspectos como:

- ✚ Esfuerzo mental
- ✚ Esfuerzo Físico
- ✚ La porcentualización de trabajo tanto al interior como exterior de la oficina.

2.10.8 Equipos de protección personal para PRODUMIN S.A.

El objetivo de los EPP es establecer un procedimiento de adquisición, distribución, mantenimiento y reposición personal en función de los riesgos a los que está expuesto el trabajador, con la finalidad de prevenir la ocurrencia de lesiones durante la realización de tareas, así como de influir sobre el uso y cuidado de los elementos de protección personal correspondientes.

En las siguientes líneas se mencionarán las especificaciones que tiene la empresa con respecto al equipo de protección personal (EPP).

Protección de la cabeza:

La protección de la cabeza se utilizara cuando el trabajador está expuesta a caída de objeto, alturas libres inadecuadas, cables electrónicos por encima del nivel de la cabeza.

Casco: Coraza exterior rígida para la protección de la cabeza, revestida interiormente por suspensorios que absorben la fuerza de impacto.

Suspensorio: Elemento de sujeción del casco a la cabeza, proporciona un ajuste adecuado y una amortiguación contra el impacto. Permite también, la ventilación de la cabeza.

Barbiquejo: Correa que asegura el casco a la cabeza a través del mentón, puede ser de cuero o material elástico.

Protección de los ojos y cara:

En caso de que los trabajadores estén expuestos a partículas voladoras, metal fundido, químicos líquidos, radiación, vapores o gases y luz, se debe utilizar protección de los ojos.

Lentes de seguridad: Monturas y espejuelos de material resistente a impactos, con filtros a diferentes tipos de radiación que protege a la vista de estos elementos. Su presentación es similar a los de medida con la diferencia que cuentan con protección lateral de los ojos.

Gafas de seguridad: Muy similares a los primeros pero con un diseño más completo que les permite un ajuste total a la cara del trabajador, se utilizan cuando existe gran cantidad de partículas sólidas en suspensión en el medio donde se está trabajando.

Caretas: Superficie de protección facial total. Dependiendo del tipo de riesgos que existe en la empresa o de la acción que está haciendo el trabajador, la careta puede ser de mica o de mallas metálicas.

Protección de oídos:

Constantemente los trabajadores están expuestos a ruido, ultra sonido, en caso de este se utiliza protección auditiva.

Tapones endoeurales: Equipo de protección auditiva. Hechos de fibras suaves o de esponja que se ajusta dentro del canal auditivo con el propósito de sellarlo. Existen tapones desechables o reutilizables y pueden obtenerse premoldeados o a la medida.

Orejeras: Son tapa oídos con copas acolchadas sujetas por una banda. Algunas están diseñadas para ser usadas como casco de seguridad.

Protección de manos:

En el sitio de trabajo se puede encontrar varios tipos de peligro estos, en alguno de los casos se tiene contacto directo y peligros como, cortes o laceraciones, vibración y temperaturas extremas. En casos particulares se puede utilizar protección en las manos.

Guantes sin soporte: Son aquellos guantes flexibles que son fabricados sumergiendo un molde de cerámica directamente en un polímero de neopreno, nitrilo, PVC, acucho o vinilo o en una combinación de estos.

Calibre: Es la medida del espesor del material de los guantes sin soporte expresada en mm.

Esquince: Distensión o rotura de un ligamento de las fibras musculares próximas a una articulación.

Protección de pies:

Con el fin de prevenir la caída o rodamiento de objetos, objetos como corto punzantes, líquidos calientes o corrosivos se utilizará protección en los pies.

Zapatos de seguridad: Zapatos de construcción fuerte y sólida, con protección de acero en la parte de los dedos, y provistos de rebordes que se apoyan en la suela del zapato.

Puntera de acero: Elemento metálico de acero que se coloca en la punta del calzado para darle una resistencia adicional frente al impacto o aplastamiento.

Suela antideslizante: Superficie de zapato que entra en contacto con el suelo y que tienen un diseño especial mediante cocadas que le proporcionan una buena capacidad antideslizante, en condiciones normales.

Ropa de trabajo:

La ropa de trabajo de la que se dotará al personal de Planta, Producción será:

- ⊕ Pantalón no sintético.
- ⊕ Camiseta de algodón
- ⊕ Chaleco reflectante
- ⊕ Casco clase G
- ⊕ Guantes

Toda esta información de Equipos de Protección Personal se encuentra en el reglamento interno de trabajo de la responsabilidad y seguridad laboral de la empresa PRODUMIN S.A.³⁹

Gráfico N° 18 Cuadro de profesiogramas Perfil del cargo, Ambiente de trabajo, Equipos y herramientas que utiliza, Equipos de protección personal en PRODUMIN S.A.

PERFIL DEL CARGO				
Educación requerida:		Experiencia requerida:		
Conocimientos requeridos:		Competencias y Habilidades:		
Capacitación requerida:		Capacitación requerida SGSST		
AMBIENTE DE TRABAJO				
Esfuerzo mental		Esfuerzo físico		
	El trabajo requiere más esfuerzo físico que mental	Posición del cuerpo	Tipo de trabajo	Porcentaje del día
	El trabajo requiere esfuerzo mental normal	Parado		
	El trabajo requiere más esfuerzo mental que físico	Sentado		
		Agachado		
Condiciones de Trabajo				
Ambiente físico	Porcentaje	Horario de Trabajo	Turnos de Trabajo	
Oficina				
Exteriores				
Otros				
EQUIPOS Y HERRAMIENTAS QUE UTILIZA		EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL		

³⁹ (PRODUMIN, 2014)

2.10.9 Exigencias y Valoraciones Médicas Ocupacionales

Uno de los aspectos relevantes que contiene un profesiograma, son las Valoraciones Médicas Ocupacionales donde se detalla los exámenes médicos necesarios a aplicar en cada puesto de trabajo.

Es imprescindible mencionar la importancia que tiene la salud para los trabajadores de la empresa, por lo que se mencionará dos aspectos principales.

En primera lugar, es importante tener en cuenta que el objetivo primordial de una evaluación médica ocupacional es detectar condiciones que impidan o limiten el desempeño del trabajador en las tareas que le corresponden, así mismo es de suma importancia detectar lesiones y enfermedades que puedan ser derivadas de la actividad realizada en el trabajo, es decir detectar enfermedades ocupacionales; el objetivo secundario es la evaluación de la salud general del trabajador para detectar condiciones que pueden poner en riesgo su salud aun cuando no limiten su desempeño profesional y no sean consecuencia de su trabajo, un ejemplo cotidiano es la pesquisa de Hipertensión Arterial, enfermedad crónica que rara vez se cataloga como enfermedad ocupacional pero que puede generar serios daños a la salud del paciente en el mediano y largo plazo.⁴⁰

A fin de cumplir con el objetivo primario y secundario, toda evaluación médica ocupacional debe fundamentarse en una historia clínica detallada (donde se incluyan los factores de riesgo específicos para cada trabajador de acuerdo a sus labores) y un examen físico dirigido a detectar lesiones y enfermedades relacionadas con el perfil de riesgo del paciente; si no existen estos dos elementos no puede considerarse que se ha realizado una evaluación médica ocupacional (Salud, 2015).

En el departamento médico de la empresa Productos Mineros, existe una lista de exámenes que el personal debe realizar:

⁴⁰ (Salud, 2015)

BÁSICOS

- ⊕ Hemograma, Glucosa, Urea, Creatinina, Ácido úrico, Transaminasa glutámico oxalacénica (tgo), Fosfatasa alcalina, Colesterol, Triglicéridos, Lipoproteínas de alta densidad (hdl), Lipoproteínas de baja densidad (ldl), Coprológico, Serología para la sífilis (vdrl), Tipo sanguíneo, Elemental y micro- orina, Coprológico

ESPIRÓMETRO

- ⊕ VRF XSEG

RADIOGRAFÍAS

- ⊕ RX.COLUMNNA CERVICAL AP-L
- ⊕ RX.COLUMNNA DORSO LUMBAR AP-L
- ⊕ RX.ESTANDAR DE TÓRAX

Gráfico N° 19 Cuadro de profesiograma Exámenes y Valoraciones Medicas Ocupacionales PRODUMIN S.A.

EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	
Pre ocupacionales	
Periódicos	
Egreso	
Reintegro	
Especiales	
Salida	
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS	
Absolutas	
Relativas	

2.10.10 Profesiograma Modelo PRODUMIN S.A.

Luego de haber detallado la estructura del profesiograma, se presentará el modelo asignado para la empresa Productos Mineros: (Ver gráfico 20)

Gráfico N° 20 Profesiograma Modelo de PRODUMIN S.A

		PROFESIOGRAMA			Código:		Página	
					Versión:		1 de 2	
Proceso: Gestión del Talento Humano				Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano				
DATOS DE IDENTIFICACION DEL CARGO								
Título del Cargo:				Proceso / Departamento:				
Cargo del Jefe Inmediato				Localidad:				
Reemplaza a:				Reemplazado por:				
POSICIÓN DENTRO DEL ORGANIGRAMA								
OBJETIVOS DEL CARGO								
CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CARGO								
Frecuencia de remuneración:				Condición de contratación:				
Relaciones Laborales								
Internas:				Externas:				
FUNCIONES DEL CARGO								
Funciones rutinarias		Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial	
Funciones no rutinarias		IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS						
		Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial	
CODIGO NIVEL DE RIESGO		SIGNIFICATIVO	MODERADO	LEVE				
DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO	ELABORADO POR		REVISADO POR		APROBADO POR			
	FECHA:		FECHA:		FECHA:			

		PROFESIOGRAMA		Código: GTH-	Página 2 de 2
				Versión: 0.1	
Proceso: Gestión del Talento Humano			Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano		
RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
1					
2					
3					
4					
PERFIL DEL CARGO					
Educación requerida:			Experiencia requerida:		
Conocimientos requeridos:			Competencias y Habilidades:		
Capacitación requerida:			Capacitación requerida SGSST		
AMBIENTE DE TRABAJO					
Esfuerzo mental			Esfuerzo físico		
	El trabajo requiere más esfuerzo físico que mental	Posición del cuerpo	Tipo de trabajo	Porcentaje del día	
	El trabajo requiere esfuerzo mental normal	Parado			
	El trabajo requiere más esfuerzo mental que físico	Sentado			
		Agachado			
Condiciones de Trabajo			Horario de trabajo		
Ambiente físico		Porcentaje		Turnos de Trabajo	
Oficina					
Exteriores					
Otros					
EQUIPOS Y HERRAMIENTAS QUE UTILIZA			EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL		
EXAMENES Y VALORACIONES MEDICAS OCUPACIONALES					
Preocupacionales					
Periódicos					
Egreso					
Reintegro					
Especiales					
Salida					
CONTRAINDICACIONES MEDICAS					
Absolutas					
Relativas					
DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO		ELABORADO POR		REVISADO POR	
		FECHA:		FECHA:	
FIRMAS DE RESPONSABILIDAD		DATOS COLABORADOR		DATOS JEFE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
NOMBRES				NOMBRES	
CI.				CI.	
FIRMA				FIRMA	

2.11 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

De acuerdo a la investigación hecha en este capítulo, se puede decir que los profesiogramas más que un documento específico, son una herramienta valiosa para la Seguridad y Salud Ocupacional y Recursos Humanos, puesto que al ser un documento técnico y organizativo, ayuda a mejorar la gestión de los recursos humanos, permite identificar todos los requerimientos, riesgos, y por ende la seguridad, con el único fin de cuidar la salud de los colaboradores; también refuerza o da soporte a través de capacitaciones al personal y es idóneo para el proceso de selección.

En este capítulo se obtuvo información sobre el marco legal, la importancia de los profesiogramas y salud de los trabajadores en las empresas. Por otra parte se conoció que es importante para la gestión y monitoreo de entidades reguladoras las condiciones laborales como son Ministerio de Relaciones Laborales y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por lo tanto los profesiogramas agilitan los procesos, siendo una gran ayuda para la empresa.

CAPÍTULO III

HERRAMIENTA Y CONSTRUCCIÓN DEL PROFESIOGRAMAS EN LA EMPRESA

3.1 Introducción

En este capítulo se especificará los detalles de la realización del profesiograma y las metodologías utilizadas. Entre la información manejada consta la documentación o archivos específicos de los puestos de trabajo entregados por la institución, resaltando que estos datos son relevantes para la efectucción y cumplimiento de los objetivos de este proyecto, mismo que con esta fase se da por terminado.

3.2 DETERMINACIÓN DE LAS ÁREAS Y PUESTOS DE APLICACIÓN.

Uno de los objetivos del proyecto es la realización de Profesiogramas de todos los puestos de trabajo en la empresa Productos Mineros, recordando que la entidad cuenta con un promedio de 670 trabajadores y con 62 puestos.

Gráfico N° 21 Áreas y Puestos de Trabajo PRODUMIN S.A

PRODUCTOS MINEROS S.A	
ÁREAS Y DEPARTAMENTOS	NOMBRE DEL PUESTO
ADMINISTRACIÓN	GERENTE ADMINISTRATIVO
	JEFE RECURSOS HUMANOS
	ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS
	TRABAJO SOCIAL
	PSICOLOGÍA
	RESPONSABILIDAD SOCIAL
	ASISTENTE DE GERENCIA ADMINISTRATIVA
	COORDINADOR DE CAMPAMENTO
	SISTEMAS INFORMATICOS
	LAVANDERÍA
	GUARDIA
	CHOFER
	JEFE DE BODEGA
AYUDANTE DE BODEGA	

ÁREAS Y PUESTOS DE TRABAJO PRODUCTOS MINEROS S.A	
ÁREAS Y DEPARTAMENTOS	NOMBRE DEL PUESTO
PRODUCCIÓN	JEFE DE MINA
	SECRETARIA DE PRODUCCIÓN
	JEFE DE COSTOS
	ASISTENTE DE COSTOS
	MONITOR DE SEGURIDAD
	LIDER DE CUADRILLA
	POLVORIN
	PERFORISTA
	AYUDANTE DE PERFORISTA
	LOCOMOTOR
	RETIRADOR
	SCRIPER
	WINCHERO
	OPERADOR DE CARGADORA
	CALPINTERO
PLANTA	JEFE DE PLANTA
	SUBJEFE DE PLANTA
	LABORATORISTA
	LIDER DE CUADRILLA
	SUPERVISOR
	TOLVERO
	CHANCADOR
	MOLINERO
	FLOTADOR
	LAVADOR DE SACOS
DEPARTAMENTO TÉCNICO	JEFE DEPARTAMENTO TÉCNICO
	ELÉCTRICO
	MECÁNICO
	ELECTRO MECÁNICO

ÁREAS Y PUESTOS DE TRABAJO PRODUCTOS MINEROS S.A	
ÁREAS Y DEPARTAMENTOS	NOMBRE DEL PUESTO
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE	JEFE DE PLATA AMBIENTAL
	TÉCNICO DE PLATA DE AGUA POTABLE
	ASISTENTE DE PLANTA AGUA POTABLE
	CUIDADOR DE FINCA
	GESTOR DE DESECHOS
	AYUDANTE DE LIMPIEZA
	AYUDANTE DE PISCINA DE RELAVE
	JARDINERO
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	JEFE DE USSO
	ASISTENTE DE USSO
	ELABORADOR DE SEÑALETICA USSO
	DOCTOR
	ENFERMERA
	JEFE DE COCINA
	ASISTENTE DE COCINA
GEOLOGÍA	JEFE GEOLOGÍA
	TOPÓGRAFO
	MOSTRERO
	PACK SACK
	SUPERVISOR PACK SACK

DEPARTAMENTOS Y PUESTOS DE TRABAJO/ PRODUMIN S.A

Elaborado por: Boris Guaycha

Diciembre 2015

3.3 Detalles de acción y funciones de los puestos de trabajo.

En esta fase se contó con la ayuda de las áreas de Seguridad y Recursos Humanos, quienes facilitaron información esencial para la elaboración de los profesiogramas, a través de los Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro PETS y los Perfiles de Trabajo

En base a dicho soporte se procede a realizar los profesiogramas, se presentan 2 cargos como ejemplos en el Anexo N° 20 se presenta el procedimiento escrito de trabajo seguro de

perforista y ayudante de perforista y en el Anexo N° 21 se presenta el perfil de trabajo de ayudante de perforista.

Gráfico N° 22 Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) PRODUMIN S.A

 PRODUMIN S.A.	PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO		CÓDIGO: PETS - 01
	PERFORISTAS Y AYUDANTES DE PERFORISTAS		ÁREA: MINAS
	FECHA : 05-MAYO-15	VERSIÓN : 2015	PÁGINA: 1 DE 4

PERFORISTAS Y AYUDANTES DE PERFORISTAS

1. OBJETIVO

Determinar y mejorar la influencia de los estándares de perforación y voladura, identificando los riesgos en función al tiempo y espacio donde se desarrolla el trabajo planificado.

Es importante la capacitación continua del personal en las técnicas de perforación, voladura y seguridad preventiva, siendo este rubro el más importante y preocupante para el desarrollo de una actividad minera.

2. ALCANCE

Este procedimiento será aplicado a todo el personal involucrado en las operaciones de perforación, voladura y supervisores para prevenir incidentes durante la ejecución del proyecto.

3. PERSONAL

- Maestro perforista
- Ayudantes Perforista

4. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

- Casco tipo sombrero
- Ropa de trabajo con cintas refractivas
- Botas con puntas de acero
- Guantes
- Lentes de seguridad

- Respirador anti polvo
- Protector de oídos
- Correa portalámparas
- Lámpara minera

5. HERRAMIENTAS/MATERIALES

- Máquina perforadora con su respectiva barra de avance
- Lubricadora
- Aceite
- Playo
- Llave perica
- Barretilla
- Barrenos de 4' y 6'
- Saca barrenos
- Atacadores
- Alambre N° 16
- Cuchilla
- Flexómetro
- Dinamita
- Anfo
- Mecha lenta
- Mecha de seguridad

6. RIESGOS ESPECÍFICOS DE LA ACTIVIDAD

- Caída de rocas
- Gases
- Tiro cortado
- Golpes de máquinas
- Rotura de barrenos

7. PROCEDIMIENTO

- Ventilar la labor donde se va a perforar, debido a que puede estar con gas.

- Desatar toda la labor, esto es en la corona y las cajas, para evitar el desprendimiento de las rocas.
- Verificar la máquina perforadora, la barra de avance, los niveles de aceite, puesto que teniendo una máquina en perfectas condiciones evitamos esfuerzos y fatiga del perforista.
- Marcar la malla de perforación.
- Llevar correctamente el paralelismo de los taladros con ayuda del atacador, debe tener la dirección según el buzamiento de la veta, esto para evitar dañar las cajas.
- Siempre realizar un alto de 5 o 6 minutos para chequear la corona si es necesario desatar nuevamente, ya que por efecto de la perforación (perturbación), pueda desestabilizar el área de trabajo.
- Una vez concluida la perforación guardar el equipo correctamente, ordenar las mangueras, para evitar tropiezos y caídas del personal.
- Realizar el carguío de los taladros con la carga explosiva destinada, utilizando los taqueadores.
- Al momento del encendido de las cargas explosivas, juntamente con la guía de inicio, encender la guía de seguridad.
- Luego de efectuado el disparo, debe dejar ventilándose la labor.

8. NORMAS OBLIGATORIAS Y MEDIOS DE PROTECCIÓN

- Nunca perfore en tacos de taladros anteriores o en otros taladros.
- No utilice el golpe en barrenos plantados.
- No perfore cuando no haya agua suficiente.
- No perfore cuando no haya aire suficiente.

Fuente: PRODUCTOS MINEROS S.A.

Autor: UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Mayo del 2015



Gráfico N° 23 Perfil de trabajo de PRODUMIN S.A.

	PERFIL DE TRABAJO PRODUMIN S.A.	
--	--	---

Actividad Económica Extracción, exploración, beneficio, fundición, refinación, comercialización de minerales metálicos	Dirección: La López – Camilo Ponce Enríquez	E – Mail: produminsa@hotmail.com
	Fax: 072931391	Ruc: 0790150511001

Cargo: Perforista Dpto. de Producción Área de interior mina	Supervisa a: Ayudantes de perforistas	Informa a: Capataz de mina	Además informa a: Supervisor de mina
---	---	--------------------------------------	--

Descripción.- Realizar el proceso de perforación y voladura, mediante un trabajo de campo en el subsuelo que consiste en la realización de perforaciones cuya finalidad es la obtención de minerales.	Funciones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Asistir diariamente a las charlas de seguridad impartidas al inicio de cada jornada. ✓ Retirar de la bodega para su labor diaria: linternas, barrenos, brocas que estarán bajo su responsabilidad, cuando así lo requiera con la orden firmada por la persona a cargo. ✓ Seleccionar las herramientas adecuadas para ejecutar la perforación. ✓ Realizar la inspección y rutinaria de las máquinas de perforación. ✓ Adecuar el lugar donde se va a barrenar para que no existan obstáculos en la realización del trabajo. ✓ Realizar 40 taladros a diario o los que indiquen los jefes de mina según las condiciones del área a trabajar. ✓ Mover el equipo al sitio siguiente, al frente que corresponda perforar. ✓ Barrenar el área indicada por los jefes de guardia (cajas o vetas), la carga de barrenos deberá realizarse una vez terminada la perforación. ✓ Cuadrar la cuña. ✓ Descolgar la veta ✓ Cargar tiros y disparar
---	--

Responsabilidades:	Conocimientos para el cargo:
Personas	Nivel de instrucción académica: Primaria
Máquinas, equipos, materiales, inmuebles	Experiencia: Un año para el cargo
Documentos	Habilidad: Buenas relaciones personales

Fuente: PRODUCTOS MINEROS S.A.

Autor: UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Mayo del 2015

3.4 APLICACIÓN DEL PROFESIOGRAMA

Luego de haber realizado, el diseño, recopilado la información necesaria y obtener la aprobación por parte de la gerencia, se procede a la aplicación de los profesiogramas en la empresa.

3.4.1 Análisis de Riesgos por Tarea

El análisis de riesgos como se mencionó con anterioridad se lo realizó conjuntamente con el área de Seguridad y Salud ocupacional, basándonos en la evaluación de riesgos 3x3 de la empresa, donde se detalla cada uno de los posibles riesgos de los puestos de trabajo.

Gráfico N° 24 Descripción de Factores de riesgos PRODUMIN S.A

FACTOR DE RIESGO	RIESGOS
MECÁNICOS	Caída de altura, Caída a nivel, Caída a diferente nivel, Atrapamiento, Atropellamiento, Golpes, Caída de objetos, Cortes, Choques, Quemaduras, Proyecciones.
FÍSICOS	Iluminación, Ruidos, Radiaciones ionizantes, Radiaciones no ionizantes, Temperaturas bajas, Temperaturas altas, Vibraciones.
QUÍMICOS	Polvos, Gases y vapores detectables organolépticamente, Gases y vapores no detectables organolépticamente, Líquidos, Humos.
BIOLÓGICOS	Virus, Bacterias, Hongos, Parásitos.
ERGONÓMICOS	Sobresfuerzo, Trabajo repetitivo, Postura habitual, Diseño del puesto.
PSICOSOCIALES	Monotonía, Sobretiempo, Carga de trabajo, Atención al público, Estrés.

Especificación de riesgos / PRODUMIN S.A

Elaborado por: Seguridad y Salud Ocupacional 2015

A cada riesgo se lo diferencié en tres características, **SIGNIFICATIVO, MODERADO y LEVE**, comprendiéndose que:

Significativo:

Cuando se identifica una actividad considerada como riesgo significativo, debe examinarse más a fondo para determinar la necesidad de aplicar medidas de control adicionales y si una etapa del proceso debe significarse como punto de control clave del sistema, en caso de no existir una medida de atención debe diseñarse un programa de mejora.⁴¹

Moderado

Cuando el riesgo moderado esté asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se solicitará una acción posterior para establecer con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar necesidad de mejora de las medidas de control, en este caso se debe hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado para que el trabajador no sufra ningún percance.⁴²

Leve

En caso de riesgo leve, es posible que la persona tenga un daño nada alarmante, es decir, es reversible y no dañino para ella.⁴³

3.4.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La definición de responsabilidades en el sistema de seguridad, se llevó a cabo con la participación del jefe de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, en esta definición constan cuatro responsabilidades:

1. Cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo dispuestas por PRODUMIN y cumplir con la ley aplicable vigente.
2. Participar de forma obligatoria en todas las capacitaciones de seguridad y salud que imparta la compañía.

⁴¹ (OMS, 2009)

⁴² (Soriano.)

⁴³ (Perez, 2015)

3. Comunicar todos los accidentes y casi-accidentes que sufra o haya presenciado de forma inmediata a su jefe directo.
4. Llevar información documentada de todo lo que se encuentre bajo su responsabilidad y entregar información oportuna que sea solicitada por su jefe superior.

3.4.3 Competencias y Habilidades del Puesto

Siguiendo con el proceso de realización de los profesiogramas, en la sección de competencias y habilidades del puesto, se toma como referencia al libro guía de *Gestión por Competencias el Diccionario de Martha Alicia Alles*, publicado en 2004 en la ciudad de Buenos Aires.

De los conceptos dados por Alles, se tomaron los que tiene mayor incidencia con el tema:

Iniciativa:

Es la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no solo en lo que hay que hacer en el futuro. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.

Desarrollo de personas:

Implica un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo, tanto los personales como los de los demás, a partir de un apropiado análisis previo de sus necesidades y de la organización. No se trata sólo de enviar a las personas a cursos sino de un esfuerzo por desarrollar a los demás.

Autocontrol:

Es la capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se trabaja en situaciones de estrés. Asimismo esto, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés.

Compromiso empresarial:

Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones, comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos

que interfieran con el logro de los objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos, tanto personales como profesionales.

Calidad de trabajo:

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en el tema del área responsable. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los procesos complejos para transformarlos en soluciones prácticas operables para la organización, tanto en su propio beneficio como en el de los clientes y otros involucrados. Poseer buena capacidad de discernimiento. Compartir el conocimiento profesional. Basarse en los hechos y en la razón. Demostrar constantemente el interés de aprender.

Colaboración:

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismo externo con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas hacia los demás y comprensión interpersonal.

Aprendizaje:

Está asociado a la asimilación de nueva información y su eficaz aplicación. Se relaciona con la incorporación de nuevos esquemas o modelos cognitivos al repertorio de conductas, habilidades y nuevas formas de interpretar la realidad o de ver las cosas.

Adaptabilidad:

Hace referencia a la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas, es una forma rápida y adecuada. La flexibilidad está más asociada a la versatilidad cognitiva, a la capacidad para cambiar convicciones y formas de interpretar la realidad. También está vinculada estrechamente a la capacidad para la revisión crítica.

Responsabilidad:

Esta competencia se asocia al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de su propio interés, la tarea asignada está primero.

Liderazgo:

Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de acciones de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros.

Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas, tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valores para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer coaching y feedback para el desarrollo de los colaboradores.

Otras competencias y habilidades tomadas en cuenta para el profesiograma, son:

Capacidad de análisis:

En casos complicados, esta persona debe fragmentar y descomponer procesos complejos en sus componentes generales y específicos, definir todas las tareas encomendadas y formar estructuras necesarias para la resolución de problemas y cumplir con sus funciones de una forma concreta.⁴⁴

Capacidad de gestión:

La capacidad de gestión es la habilidad que tiene la persona para gestionar las tareas y procesos a su cargo en forma rápida y confiable; haciendo uso de la recursividad y dinamismo que requiere el hacer que las cosas resulten. La gestión consiste en proporcionar las herramientas y técnicas que permiten al equipo organizar su trabajo para cumplir con todas esas restricciones.

⁴⁴ (Steiermark)

La persona tendrá capacidad de gestión, si cuenta con estrategias, entendidas como procedimientos, alternativas y pautas en la toma de decisiones.⁴⁵

Toma de decisiones:

El proceso de toma de decisiones sería encontrar una conducta adecuada para una situación en la que hay una serie de sucesos inciertos. La elección de la situación ya es un elemento que puede entrar en el proceso. Hay que elegir los elementos que son relevantes y obviar los que no lo son y analizar las relaciones entre ellos. Una vez determinada cual es la situación, para tomar decisiones es necesario elaborar acciones alternativas, extrapolarlas para imaginar la situación final y evaluar los resultados teniendo en cuenta la incertidumbre de cada y su valor. Así se obtiene una imagen de las consecuencias que tendría cada una de las acciones alternativas que se han definido. De acuerdo con las consecuencias, se asocia a la situación la conducta más idónea eligiéndola como curso de acción.⁴⁶

Relaciones interpersonales:

Las relaciones interpersonales son un repertorio de comportamientos que adquiere una persona para interactuar y relacionarse con sus iguales y con los adultos de forma efectiva y mutuamente satisfactoria. El éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación.⁴⁷

Confiabilidad:

“La confiabilidad humana se puede definir como la capacidad de desempeño eficiente y eficaz de las personas en todos los procesos, sin cometer errores derivados del actuar y del conocimiento individual, durante su competencia laboral, en un entorno organizacional específico”. Un sistema de confiabilidad humana incluye diversos elementos de influencia

⁴⁵ (Cadiz)

⁴⁶ (García J. , 2006)

⁴⁷ (Pérez)

personal, que permiten optimizar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, de los miembros de la empresa con la finalidad de generar Capital Intelectual.⁴⁸

Perseverancia:

La perseverancia es el aliento o la fuerza interior que nos permite llevar a buen término las cosas que emprendemos en el transcurso de nuestro caminar. Los que son perseverantes tienen una alta motivación y un profundo sentido del compromiso que les impide abandonar las tareas que comienzan, y los animan a trabajar hasta el final. La perseverancia se sostiene mediante la motivación, cuyo significado hace referencia al movimiento. La motivación es el impulso necesario que alimenta la perseverancia.⁴⁹

3.4.5 Capacitaciones Requeridas

En esta sección se realizó una división de dos parámetros, el primero se refiere a las Capacitaciones requeridas para el puesto de trabajo y el segundo solicitado por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Capacitaciones para el puesto:

En el recuadro se presenta todas las capacitaciones que debe tener la persona que ocupe el cargo, tomando en cuenta que estas capacitaciones vendrán derivadas de las funciones básicas, destrezas y habilidades exigidas por el puesto de trabajo.

Capacitaciones de SGSST:

La empresa Productos Mineros (PRODUMIN S.A), específicamente la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional y el departamento de Recursos Humanos han implementado una serie de capacitaciones, mismas que son brindadas en la empresa a la totalidad de su personal activo.

Estas capacitaciones son brindadas para contrarrestar el análisis de riesgos de trabajo expresado en una matriz, donde se puede ver que hay casos de identificación de riesgos muy

⁴⁸ (García O. , 2014)

⁴⁹ (Lozoya, 2013)

significativos. En fin, en base a estas capacitaciones se pretende superar las debilidades de la entidad.

Entre las capacitaciones brindadas por los departamentos antes mencionados, constan:

- **Políticas de Produmin S.A**
- **Reglamento interno de Produmin S.A**
- **Inducción Seguridad y Salud Ocupacional.**

Comúnmente estas tres actividades se realizan en los procesos de inducción del personal a la empresa. Los encargados de realizar estas capacitaciones son el personal de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

- **Charlas sobre Estrés Laboral**

De esta capacitación está encargado el departamento de Recursos Humanos, esta actividad se la realiza periódicamente, o cuando se identificado algún tipo de actividad que pueda producir estrés en los trabajadores.

- **Capacitación en Planes de Emergencia**

Los responsables de esta capacitación son los dos departamentos antes mencionados, esta actividad es realizada periódicamente o en momentos de crisis. De forma especial, se realizan simulacros de posibles atentados ya sean incendios, temblores, terremotos, deslaves o cualquier tipo de riesgos identificados como mayores.

3.4.6 Ambiente de Trabajo

En esta parte del profesiograma, daremos a relucir ciertas pautas importantes del puesto de trabajo, como se dijo anterior, la identificación de cada una de estas será expuesta en porcentajes. Las detallamos a continuación:

Esfuerzo Mental

- El trabajo requiere más esfuerzo físico que mental
- El trabajo requiere esfuerzo mental normal
- El trabajo requiere más esfuerzo mental que físico

Esfuerzo Físico

- Parado
- Sentado
- Agachado

Condiciones de Trabajo

- Oficina
- Exterior
- Otros

3.4.7 Herramientas que Utiliza y Equipos de Protección Personal

Estas dos secciones del profesigramas se las llevó a cabo con la ayuda de la empresa, que hizo la entrega del documento que contiene el “Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS)”, en el cual constan las herramientas y el equipo de protección personal utilizado para realizar las labores.

3.4.8 Exigencias y Valoraciones Médicas Ocupacionales

Las evaluaciones médicas fueron levantadas gracias a la colaboración del médico ocupacional de la institución. Esta parte de profesigramas se la elaboró a través de la división cada uno de los puestos por el tipo de cargo y similitudes en el área de trabajo, es decir los puestos de trabajo en oficina, los de campo, puestos de trabajo de mucho ruido.

Un aspecto significativo de esta valoración, es la realización de exámenes de reintegro y especiales que en algunos puestos es imprescindible realizarlos, mientras que en otros, se los efectuará en caso de ser necesario.

3.5 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

Para la construcción de este capítulo, se puede decir que se recolectó mucha información importante para la construcción de los profesiogramas. Determinando que la empresa consiste de 7 departamentos y 62 puestos de trabajo, a los que se realizó los profesiogramas documento que consta de datos de identificación del cargo, posición dentro del profesiograma, objetivos del cargo, características generales del cargo, relaciones laborales, funciones del cargo sean estas rutinarias o no, las responsabilidades en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, perfil del cargo, ambiente de trabajo y por último los exámenes y valoraciones médicas ocupacionales.

Cabe recalcar que en un aspecto para la construcción y redacción de los profesiogramas en los aspectos de competencias y habilidades del puesto se toma como referencia el diccionario de competencias de Martha Alicia Alles.

CONCLUSIONES GENERALES

El trabajo realizado en esta prestigiosa empresa PRODUMIN S.A., tubo como finalidad mejorar los procesos administrativos y cumplir con las exigencias de ley. Para esto se implemento una valiosa herramienta con la finalidad de reforzar a las ya existentes. Cabe mencionara que a través del paso del tiempo ha mejorado su calidad de gestión, con el único fin de fortalecerse institucionalmente, esto se puede constatar a través de la fusión de todos los departamentos y áreas en especial las tres áreas que hicieron posible la realización de los profesiogramas como los son Recursos humanos, Seguridad y salud ocupacional y Doctor de la Empresa.

Con respecto al marco teórico de este proyecto, se encuentra basado a la normativa legal vigente en el país, al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) con la entidad de Seguro General de Riesgos de Trabajo (SGRT) y con el reglamento interno de la empresa, esto fue realizado para apoyar los procesos de Seguridad y Salud Ocupacional y de Recursos Humanos de PRODUMIN S.A.

A medida que se realizaba el proyecto se confirmó el alto nivel de organización y planificación que tiene la empresa. También se observó que en el ambiente donde las personas desempeñan su trabajo, en algunos casos no se respetan las medidas de seguridad pese a que estas acciones de seguridad están en el pleno conocimiento de todo el personal, y esto se debe a que son expuestas varias veces por los representantes del área de seguridad.

RECOMENDACIONES

A la empresa Productos Mineros Produmin S.A. en especial al área de Seguridad y Salud Ocupacional se recomienda, buscar una metodología de concientización para los trabajadores, estableciendo y cumpliendo las medidas de seguridad, con el fin de que se tome conciencia del uso del Equipo de Protección Personal, dado que la actividad que realizan es de alto peligro y si no se toman las medidas necesarias pueden existir hechos lamentables.

Al departamento de Recursos Humanos se recomienda hacer uso de los profesiogramas para optimizar los procesos de selección, inducción, planes de desarrollo y capacitaciones del personal, puesto que esta herramienta permite contar con una selección de personal idóneo para la empresa; tomado en cuenta que también los profesiogramas dotarán de información importante como son las herramientas esenciales de trabajo y el equipo de protección, para que el personal realice sus actividades con todos los materiales necesarios.

Como recomendación final, a los jefes de los departamentos e involucrados en este proceso, áreas de Recursos Humanos, Seguridad y Salud Ocupacional y Médico Ocupacional, se pide que es necesaria la actualización de la matriz de riesgos de los puestos de trabajo ya que cuyas actividades cambian y los peligros aumentan constantemente, posteriormente a esto se debe describir en los profesiogramas, razón por la que es pertinente una actualización de estos, ya que esto ayudará a prevenir situaciones lamentables en la empresa. De la misma forma creemos necesario que la información levantada y actualizada sea difundida a todos los colaboradores de la empresa Produmin S.A.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, E. (Dirección). (28 junio 213). *Que es Salud ocupacional* [Película].
- Areli. (Enero de 2008). *Seguridad e Higiene Industrial*. Obtenido de <https://seguridadhigiene.wordpress.com>:
<https://seguridadhigiene.wordpress.com/2008/01/24/art-analisis-de-riesgos-de-trabajo/>
- Cadiz, U. (s.f.). *Formación en Competencias*. Obtenido de coordinacioncompetencias@csintranet.org:
<http://www.csintranet.org/competenciaslaborales/images/stories/descripciones/0.P.GESTCON OCIMIENTO.pdf>
- Castañeda, G. Z. (2014). *Gestiopolis*. Obtenido de Conceptos básicos en salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales : <http://www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgos-profesionales-colombia/>
- CódigoDelTrabajo. (2014). *De los riesgos del trabajo Código del Trabajo*. Ecuador:
<http://content.yudu.com/Library/A1wfdd/CDIGODETRABAJO/resources/147.htm>.
- Ecuador, A. C. (2009). *Constitución de la republica del Ecuador* . Obtenido de http://www.derecho-ambiental.org/Derecho/Legislacion/Constitucion_Asamblea_Ecuador_4.html
- Ecuador, C. d. (2009). Obtenido de <http://www.ecuanex.apc.org>:
<http://www.ecuanex.apc.org/constitucion/titulo03b.html>
- Fernando, G. (2006). *Salud Laboral y Tecnicas para la Prevención*. Obtenido de <http://www.researchgate.net>:
http://www.researchgate.net/profile/Fernando_Benavides5/publication/40938366_Salud_laboral_conceptos_y_tcnicas_para_la_prevencion_de_riesgos_laborales/links/0deec5357c0675853b000000.pdf
- FOURGOUS, J. (2011). <http://www.gestion.org>. Obtenido de <http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/3474/que-es-un-profesiograma/>
- Fourgous, J. (2012). *QUE ES UN PROFESIOGRAMA* . Obtenido de www.gestion.org:
<http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/3474/que-es-un-profesiograma/>

- García, J. (Marzo de 2006). *LA TOMA DE DECISIONES: POSIBLE PATOLOGÍA*. Obtenido de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=622
- García, O. (Julio de 2014). *Qué es la confiabilidad humana?* Obtenido de <http://www.reporteroindustrial.com>: <http://www.reporteroindustrial.com/blogs/Que-es-la-confiabilidad-humana-Parte-1+98820>
- Gaskell, D. J. (2013). *Medicina Ocupacional* . Obtenido de <https://medicinaocupacionalecuador.wordpress.com/2009/09/07/conceptos-basicos-de-salud-ocupacional/>
- Gestion. (s.f.). *Gestion.Org*. Obtenido de Profesiogramas: Lo que hay que saber: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/50467/profesiogramas-lo-que-hay-que-saber/>
- IESS. (2010). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec>: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/RES.C.D.333.pdf>
- IESS. (2010). *RESOLUCIÓN CD333*. ECUADOR: <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/806ae8da-b636-47df-bc09-dbb9b4da4c3e>.
- IESS. (2011). *Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)* . Obtenido de [guiaosc.org: http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/4597/1/11083.PDF](http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/4597/1/11083.PDF)
- IRADI, R. (Dirección). (2014). *HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL* [Película].
- Iván, L. (2013). PROFESIOGRAMAS. *Profesiogramas una guía para su diseño y aplicación*, 11-12.
- Laboral, I. 4.-N. (45001, ISO de Septiembre de 2014). *ISO-45001*. Obtenido de <http://www.bsigroup.com>: <http://www.bsigroup.com/es-ES/Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-OHSAS-18001/nueva-iso-45001/>
- LaHora. (8 de Abril de 2012). *Enfermedades profesionales*, pág. <http://www.lahora.com.ec/noticias/show/1101310930#.Vl00h3YvftQ>.
- López, I. (2014). *Profesiogramas una Guía para su Aplicación* . Obtenido de ergonomiaecuador.com: <http://ergonomiaecuador.com/wp-content/uploads/2014/04/DISE%C3%91O-E-IMPLEMENTACI%C3%93N-DE-PROFESIOGRAMAS.pdf>
- Lozoya, J. (Julio de 2013). *Definición de perseverancia: concepto y significado perseverante*. Obtenido de <http://suite101.net/>: <http://suite101.net/article/perseverancia-definicion-concepto-motivacion-y-significado-a70669#.Vr3iVPnhC6o>
- Media, J. T. (2014). *www.oqmed.com*. Obtenido de Medicina Ocupacional Seguridad Industrial : <http://www.oqmed.com/index.php/medicina-ocupacional>
- Ministerio, & Trabajo. (2014). <http://www.trabajo.gob.ec>. Obtenido de REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>

- Ministerio, & Trabajo. (2014). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec>:
<http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- OMS. (2009). <https://books.google.com.ec>. Obtenido de
https://books.google.com.ec/books?id=OWi03vrR8PgC&pg=PA39&lpg=PA39&dq=riesgo+significativo+significado&source=bl&ots=1FQ8UwMukP&sig=GblDg0KHMGgj1WTeZh3Qi5ak970&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwing-jNj_DKAhUD4CYKHbfRBYkQ6AEIMzAE#v=onepage&q=riesgo%20significativo%20s
- OMS&OIT. (2015). <http://www.ciess.org>. Obtenido de SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO :
<http://www.ciess.org/index.php?id=salud-seguridad-e-higiene-en-el-trabajo-14>
- Pérez, E. (s.f.). *EL IMPACTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES*. Obtenido de <http://www.eumed.net/>: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1336/objetivos-organizacionales.html>
- Perez, M. (2015). *Identificación y comunicación de peligros*. Obtenido de <http://es.slideshare.net>:
<http://es.slideshare.net/calisto3000/identificacion-y-comunicacion-de-peligros-y-riesgos-por>
- PRODUMIN. (NOVIEMBRE de 2014). EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. *SEGURIDAD INDUSTRIAL*. PONCE ENRIQUEZ, AZUAY.
- PRODUMIN S.A, 3. (2015). MATRIS DE ANALIS DE RIESGOS 3X3.
- PRODUMIN S.A. (2007). *PLANEAMIENTO ESTRATEGICO*. PONCE ENRIQUEZ.
- Salud, V. (28 de DICIEMBRE de 2015). <http://visionsalud.net>. Obtenido de
<http://visionsalud.net/evaluacion-medica-laboral-que-busca-y-como-se-hace/>
- SART. (24 de SEPTIEMBRE de 2013). <http://www.ley-sart.isotools.ec>. Obtenido de <http://www.ley-sart.isotools.ec/2013/09/la-figura-del-profesiograma-en-la.html>
- Soriano., a. P. (s.f.). *Evaluación inicial del riesgo*. Obtenido de <http://www.prevenciondocente.com>:
<http://www.prevenciondocente.com/evaluacion.htm#arriba>
- Steiermark. (s.f.). *Competencias para la Innovación en el Sector del Metal*. Obtenido de
<http://www.adam-europe.eu>: <http://www.adam-europe.eu/prj/7347/prj/CAPACIDAD%20DE%20ANALISIS.pdf>
- Vallejo, L. T. (1 de noviembre de 2015). *competencias laborales específicas*. Obtenido de
<http://elmundo.com>: <http://elmundo.com/portal/resultados/detalles/?idx=1621#.VoqJBPhCpY>

ANEXOS

ANEXO N° 1 PROFESIOGRAMAS ELABORADOS

A continuación se presentará el informe entregado a la empresa detallando el trabajo realizado luego se encuentra las firmas de recibido conforme, con el fin de que esta documentación tenga un respaldo del trabajo realizado.

Luego se presentan 5 profesiogramas elaborados. Pertenecientes a dos departamentos PRODUCCIÓN, MEDIO AMBIENTE y UNIDAD SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

- Correspondiente al departamento de **Producción** se colocará 3 Profesiogramas de las áreas de trabajo que son:

Líder de Cuadrilla, Operador de cargadora y Perforista

- Con respecto al departamento de Medio Ambiente se anexa 1 Profesiograma del área de trabajo que es:

Gestor de desechos tóxicos y no tóxicos.

- Y por la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional se adjunta el profesiograma que corresponde a los asistentes de USSO.
- Cabe recalcar que debido a la extensión del proyecto se adjuntará en un CD los 62 profesiogramas elaborados en la empresa PRODUMIN S.A



Introducción

El trabajo realizado en esta prestigiosa empresa tubo como finalidad mejorar los procesos administrativos y cumplir con las exigencias de ley. Para esto se implemento una valiosa técnica para reforzar a las ya existentes.

Los profesiogramas son considerados como una herramienta técnica escrita que sirve de mucha ayuda para los procesos de desarrollo en el ámbito laboral de todos los departamentos. En dicha documentación se pueden identificar los requerimientos de cada puesto, capacitaciones, la identificación de tipo de riesgo que puede tener en las funciones realizadas, las exigencias físicas y psicológicas, las habilidades, ambiente de trabajo, conocimientos y competencias que deben tener las personas para que realicen sus actividades laborales.

Objetivo General

ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS EN LA EMPRESA PRODUCTOS
MINEROS (PRODUMIN S.A)

Objetivos Especificos

- Diseñar los modelos de profesiograma
- Aplicar los profesiograma en cada una de las áreas existentes

Alcance

Todos los departamentos y áreas de la empresa.

Conclusiones:

Esta actividad se la realizó conjuntamente con la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional y con los departamentos Recursos Humanos y Medico.

Cabe recalcar que los profesiogramas realizados para la empresa están basados en el Sistema de Auditoria de Riesgos de Trabajo (SART) Resolución CD 333, en el Seguro

General de Riesgos de Trabajo (SGRT), y en los Procesos en Seguridad y Salud Ocupacional.

Al Departamento de Recursos Humanos de PRODUMIN S.A se realiza entrega de sesenta y dos (62) profesiogramas elaborados y revisados respectivamente.

Recomendaciones

A la empresa Productos Mineros Produmin S.A. en especial al área de Seguridad y Salud Ocupacional se recomienda, buscar una metodología de concientización para los trabajadores, estableciendo y cumpliendo las medidas de seguridad, con el fin de que se tome conciencia del uso del Equipo de Protección Personal, dado que la actividad que realizan es de alto peligro y si no se toman las medidas necesarias pueden existir hechos lamentables.

Al departamento de Recursos Humanos se recomienda hacer uso de los profesiogramas para optimizar los procesos de selección, inducción, planes de desarrollo y capacitaciones del personal, puesto que esta herramienta permite contar con una selección de personal idóneo para la empresa; tomado en cuenta que también los profesiogramas dotarán de información importante como son las herramientas esenciales de trabajo y el equipo de protección, para que el personal realice sus actividades con todos los materiales necesarios.

Como recomendación final, a todos los jefes de los departamentos e involucrados en este proceso, se pide la actualización constante de los profesiogramas ya que las actividades que se realizan cambian constantemente y los peligros aumentan, razón por que la actualización de los profesiogramas es pertinentes (1 año) porque esto ayudará a prevenir situaciones catastróficas en la empresa. A demás es necesario que la información levantada y actualizada sea difundida a todos los colaboradores de Produmin S.A.



PARA: Ing: Milton Neira
GERENTE ADMINISTRATIVO

C.C: Lcda: María Fernanda Ortega
DEPARTAMENTO RR-HH

ASUNTO: Informe de proyecto Profesiogramas

FECHA: 23 Marzo 2016

Mediante el presente documento realizo la entrega del informe, y los sesenta y dos (62) profesiogramas elaborados y revisados respectivamente, como resultado del proyecto de tesis realizado que tomó como título “ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS EN LA EMPRESA MINERA PRODUMIN S.A”

Por la aceptación al presente informe, le quedo de antemano agradecido

Atentamente:

Boris Fabián Guaycha Romero
0705274108

Recibido por:

Ing. Milton Neira
GERENCIA ADMINISTRATIVA

Ing: Milton Neira
GERENTE ADMINISTRATIVO

Lcda: María Fernanda
DEPARTAMENTO RR-HH



PROFESIOGRAMA

Código:
GTH-2-006
Versión:
0.1

Página
1 de 2

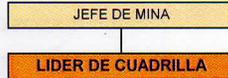
Proceso: Gestión del Talento Humano

Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CARGO

Título del Cargo: LIDER DE CUADRILLA	Proceso / Departamento: PRODUCCIÓN
Cargo del Jefe Inmediato: JEFE DE MINA	Localidad: CAMILO PONCE ERRIQUEZ
Remplaza a: N/A	Remplazado por: N/A

POSICIÓN DENTRO DEL ORGANIGRAMA



OBJETIVOS DEL CARGO

Dirigir, la ejecución de los trabajos que deben realizarse en interior mina, mediante recorridos de vigilancia que permitirán constatar el cumplimiento de las tareas planificadas; para que se cumplan los objetivos del área de producción. Además se encargan de controlar la asistencia, los trabajos del grupo de personas que trabajan bajo su supervisión.

CARACTERISTICAS GENERALES DEL CARGO

Frecuencia de remuneración: Mensual	Condición de contratación: Indefinido con periodo de prueba
Relaciones Laborales	
Internas: JEFE DE MINA TRABAJADORES INTERIOR MINA	Externas: N/A

FUNCIONES DEL CARGO

Funciones rutinarias	IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS					
	Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
Participar de las Reuniones de Producción diarias (diurna-nocturna)						Estrés Monotonía
Coordinar, vigilar y hacer ejecutar los trabajos en interior mina de acuerdo a la planificación con el Jefe de Mina y los supervisores	Caídas a nivel y diferente nivel, golpes, cortes, atrapamiento, choques, Caída	Iluminación, ruido	Polvo, Humos, partículas de aceite	Bacterias, Hongos	Trabajo repetitivo	
Distribuir grupos de trabajo y asignar tareas, además realizar los pedidos para los alimentos de los trabajadores en interior mina						Estrés Monotonía
Realizar el control de asistencia (taraje) diario de los trabajadores						Estrés Monotonía
Coordinar el horario de las voladuras (tiros) en interior mina						Estrés Monotonía
Supervisar que todo su personal a cargo este use el equipo EPP correctamente	golpes, cortes, atrapamiento, Caída de objetos	Iluminación	Polvo			Estrés Monotonía
Constatar de que los trabajadores reciban el equipo, materiales de trabajo necesarios						Estrés Monotonía
Observar que los trabajadores hayan cumplido con los parámetros de trabajo seguro en mina, (Ventilar, Mojar, Acuñar) perforistas, winchero, retirado res, operadores de screaper, bodeguero de mina, operadores y ayudantes.	golpes, cortes, atrapamiento, Caída de objetos	Iluminación	Polvo		Trabajo repetitivo	
Supervisar y medir los taladros realizados en el turno anterior y observar si no se han soplado los taladros y medir cuanto se quedó del tiro		Iluminación				Monotonía
Observar que las perforadoras, bombas en su nivel estén operando con normalidad						Monotonía
Funciones no rutinarias	IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS					
	Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
CODIGO NIVEL DE RIESGO	SIGNIFICATIVO		MODERADO		LEVE	

DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO	ELABORADO POR RECURSOS HUMANOS LICDA: MARIA FERNANDA ORTEGA FECHA: 7 FEBRERO 2016	REVISADO POR SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ING: TALLI PAREDES FECHA: 7 FEBRERO 2016	APROBADO POR GERENCIA ADMINISTRATIVA ING: MILTON NEIRA FECHA: 7 FEBRERO 2016

PRODUMIN S.A.

UNIDAD DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

DEP. RECURSOS HUMANOS



PROFESIOGRAMA

Código: GTH-2-006
Versión: 0.1

Página 2 de 2

Proceso: Gestión del Talento Humano

Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano

RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1	CUMPLIR Y HACER CUMPLIR LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DISPUESTAS POR PRODUMIN Y CUMPLIR CON LA LEY APLICABLE VIGENTE
2	PARTICIPAR DE FORMA OBLIGATORIA DE TODAS LAS CAPACITACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE IMPARTA PRODUMIN.
3	COMUNICAR TODOS LOS ACCIDENTES Y CASI-ACCIDENTES QUE SUFRA O HAYA PRESENCIADO DE FORMA INMEDIATA A SU JEFE DIRECTO
4	LLEVAR INFORMACION DOCUMENTADA DE TODA LA INFORMACION QUE SE ENCUENTRE BAJO SU RESPONSABILIDAD Y ENTREGAR INFORMACION OPORTUNA QUE SEA SOLICITADA POR SU JEFE SUPERIOR

PERFIL DEL CARGO

Educación requerida:	Experiencia requerida:
SECUNDARIA	2 AÑOS DE EXPERIENCIA EN CARGOS SIMILARES
Conocimientos requeridos:	Competencias y Habilidades:
FUNCIONAMIENTO DE MAQUINAS DE TRABAJO, PERFORADORAS, WINCHE, RECOLECTOR	RELACIONES INTERPERSONALES CAPACIDAD DE ANALISIS LIDERAZGO RESPONSABILIDAD INICIATIVA AUTOCONTROL
Capacitación requerida:	Capacitación requerida SGSST
LIDERAZGO CORECTO FUNCIONAMIENTO DE MAQUINARIAS SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (EPP)	POLITICAS DE PRODUMIN S.A REGLAMENTO INTERNO DE PRODUMIN S.A INDUCCION SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL CHARLAS SOBRE ESTRES LABORAL CAPACITACION EN PLANES DE EMERGENCIA

AMBIENTE DE TRABAJO

Esfuerzo mental		Esfuerzo físico		
		Posición del cuerpo	Tipo de trabajo	Porcentaje del día
	El trabajo requiere más esfuerzo físico que mental	Parado	X	50%
	El trabajo requiere esfuerzo mental normal	Sentado	X	25%
X	El trabajo requiere más esfuerzo mental que físico	Agachado	X	25%

Condiciones de Trabajo		Horario de trabajo		Turnos de Trabajo	
Ambiente físico	Porcentaje				
Oficina	30%	7:00 a 13:00		Horario Rotativo	
Exteriores	70%	19:00 a 1:00			
Otros					

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS QUE UTILIZA

CUCHILLA
SPRAY
PLAYO
FLEXOMETRO

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

RESPIRADOR	BARBIQUEJO	OREJERAS
GUANTES	CORREA PARA LAMPARA	
BOTAS CON PUNTA DE ACERO	LAMPARA DE MINA	
CASCO	CAMISETA Y PANTALON REFLECTIVO	

EXAMENES Y VALORACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

Pre ocupacionales	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Periódicos	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Egreso	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Reintegro	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Especiales	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Salida	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría

CONTRAINDICACIONES MEDICAS

Absolutas	Discapacidad física, mal formaciones de columna, problemas respiratorias graves
Relativas	Discapacidades físicas leves

DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	RECURSOS HUMANOS	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	GERENCIA ADMINISTRATIVA
	LICDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	ING: STALIN PAREDES	ING: MILTON NEIRA
	FECHA: 7 FEBRERO 2016	FECHA: 7 FEBRERO 2016	FECHA: 7 FEBRERO 2016

FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

DATOS COLABORADOR		DATOS JEFE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PRODUMIN S.A.	
NOMBRES	BORIS GUAYCHA ROMERO	NOMBRES	LICDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	NOMBRES	R.U.C. NO. PEDRO JEFERSON
CI.	0705274108	CI.	0704711795	CI.	0957036684
FIRMA		FIRMA		FIRMA	

DEP. RECURSOS HUMANOS



PROFESIOGRAMA

Código:

GTH-2-013

Versión:

0.1

Página

1 de 2

Proceso: Gestión del Talento Humano

Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CARGO

Título del Cargo: OPERADOR DE CARGADORA	Proceso / Departamento: PRODUCCIÓN
Cargo del Jefe Inmediato: LIDER DE CUADRILLA	Localidad: CAMILO PONCE ERRIQUEZ
Reemplaza a: AYUDANTE DE CARGADORA	Reemplazado por: N/A

POSICIÓN DENTRO DEL ORGANIGRAMA



OBJETIVOS DEL CARGO

Operar la maquina cargadora de manera eficiente y adecuada que contribuya al proceso minero interior mina

CARACTERISTICAS GENERALES DEL CARGO

Frecuencia de remuneración: MENSUAL	Condición de contratación: INDEFINIDO CON PERIODO DE PRUEBA
---	---

Relaciones Laborales

Internas: LIDER DE CUADRILLA RETIRADORES	Externas: N/A
---	-------------------------

FUNCIONES DEL CARGO

Funciones rutinarias	IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS					
	Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
Asistir diariamente a las charlas de seguridad impartidas al inicio de cada jornada						Monotonía
Verificar el buen estado de funcionamiento de la maquina cargadora (cables, cadena, poleas, aceite, cuchara, frenos)	Golpes, atrapamiento, golpes por daño de mangueras	ruido	Gases no detectables y no detectables		Sobre esfuerzo	
Comunicar cualquier desperfecto o anomalía detectada en la maquina al cambio de guardia						Monotonía
Retirar el material es decir dejar limpia una cuña o las que indique el capataz de mina	Golpes, atrapamiento, golpes por daño de mangueras	ruido	polvo		Sobre esfuerzo	Monotonía
Operar la maquina con el debido cuidado para evitar algún accidente en los caminos estrechos	Golpes, atrapamiento, golpes por daño de mangueras	ruido	polvo		Sobre esfuerzo	Monotonía
Cumplir todas las instrucciones escritas e instructivos técnicos de los sistemas de transporte interior mina que corresponda						Monotonía
Funciones no rutinarias	IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS					
	Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
CODIGO NIVEL DE RIESGO	SIGNIFICATIVO		MODERADO		LEVE	

DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO	ELABORADO POR RECURSOS HUMANOS LCDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	REVISADO POR SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ING: STELLIN PAREDES	APROBADO POR GERENCIA ADMINISTRATIVA ING: MILTON NEIRA
	FECHA: 7 FEBRERO 2016	FECHA: 7 FEBRERO 2016	FECHA: 7 FEBRERO 2016

DEF. RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO



PROFESIOGRAMA

Código:
GTH-2-013
Versión:
0.1

Página
2 de 2

Proceso: Gestión del Talento Humano

Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano

RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 1 CUMPLIR CON LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DISPUESTAS POR PRODUMIN Y CUMPLIR CON LA LEY APLICABLE VIGENTE
- 2 PARTICIPAR DE FORMA OBLIGATORIA DE TODAS LAS CAPACITACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE IMPARTA PRODUMIN.
- 3 COMUNICAR TODOS LOS ACCIDENTES Y CASI-ACCIDENTES QUE SUFRA O HAYA PRESENCIADO DE FORMA INMEDIATA A SU JEFE DIRECTO
- 4 LLEVAR INFORMACIÓN DOCUMENTADA DE TODA LA INFORMACIÓN QUE SE ENCUENTRE BAJO SU RESPONSABILIDAD Y EN EL REGISTRO DE INFORMACIÓN OPORTUNA QUE SEA SOLICITADA POR SU JEFE SUPERIOR

PERFIL DEL CARGO

Educación requerida:	Experiencia requerida:
SECUNDARIA	3 AÑO DE EXPERIENCIA EN CARGOS SIMILARES
Conocimientos requeridos:	Competencias y Habilidades:
OPERACIÓN DE MAQUINA CARGADORA MECÁNICA BASICA	AUTOCONTROL CAPACIDAD DE ANALISIS COLABORACIÓN TOMA DE DECISIONES RESPONSABILIDAD
Capacitación requerida:	Capacitación requerida SGSST
OPERACIÓN DE MAQUINA CARGADORA MECÁNICA BASICA	POLITICAS DE PRODUMIN S.A REGLAMENTO INTERNO DE PRODUMIN S.A INDUCCIÓN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL CHARLAS SOBRE ESTRES LABORAL CAPACITACIÓN EN PLANES DE EMERGENCIA

AMBIENTE DE TRABAJO

Esfuerzo mental		Esfuerzo físico		
x	El trabajo requiere más esfuerzo físico que mental	Posición del cuerpo	Tipo de trabajo	Porcentaje del día
	El trabajo requiere esfuerzo mental normal	Parado		
	El trabajo requiere más esfuerzo mental que físico	Sentado	x	70%
		Agachado	x	30%
Condiciones de Trabajo		Horario de trabajo		
Ambiente físico	Porcentaje	Turnos de Trabajo		
Oficina	10%	7:00 a 13:00		Los turnos son rotativos
Exteriores		19:00 a 1:00		
Interior mina	90%			

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS QUE UTILIZA

Para neumática.	Lampa y pico.	Alambre.
Mangueras de 1" y 1/2" de diámetro.	Llave perica de 14".	Carros mineros.
Barretillas de 6' y 8'.	Aceitera aceite.	
	Martillo de riel.	

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Ropa de trabajo con cinta reflectiva.	Tapón de oídos.	Respirador.
Ropa de caucho (en zonas de presencia de agua).	Lámpara minero	Guantes
Anteojos de seguridad Gafas.	Botas con punta de acero.	Casco
	Correa porta lámpara.	

EXAMENES Y VALORACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

Pre ocupacionales	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría, Audiometría
Periódicos	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría, Audiometría
Egreso	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría, Audiometría
Reintegro	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría, Audiometría
Especiales	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría, Audiometría
Salida	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría, Audiometría

CONTRAINDICACIONES MEDICAS

Absolutas	Discapacidad física, mal formaciones de columna, trastorno auditivo y trastorno respiratorio
Relativas	Discapacidades físicas leves

DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	RECURSOS HUMANOS	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	GERENCIA ADMINISTRATIVA
	LCDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	ING: STALIN PAREDES	ING: MILTON NEIRA
	FECHA: 7 FEBRERO 2016	FECHA: 7 FEBRERO 2016	FECHA: 7 FEBRERO 2016

FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

DATOS COLABORADOR		DATOS JEFE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		JEFE DE ÁREA-DEPARTAMENTO	
NOMBRES	BORIS GUAYCHA ROMERO	NOMBRES	LCDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	NOMBRES	ING: PEDRO ILDEFONSO
CI.	0705274108	CI.	0704711795	CI.	0957036684
FIRMA		FIRMA		FIRMA	



Ing. Pedro Ildefonso
JEFE DE MINAS



PROFESIOGRAMA

Código:
GTH-2-007
Página
1 de 2
Versión:
0.1

Proceso: Gestión del Talento Humano

Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CARGO

Título del Cargo: PERFORISTA	Proceso / Departamento: PRODUCCIÓN
Cargo del Jefe Inmediato Líder de Cuadrilla (Capataz)	Localidad: CAMILO PONCE ERRIQUEZ
Remplaza a: AYUDANTE DE PERFORISTA - RETIRADOR EN ASCENSO	Remplazado por: N/A

POSICIÓN DENTRO DEL ORGANIGRAMA



OBJETIVOS DEL CARGO

Realizar, el proceso de perforación y voladura, mediante un trabajo de campo en el subsuelo que consiste en la realización de perforaciones que tienen como finalidad la obtención de minerales

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CARGO

Frecuencia de remuneración: MENSUAL O QUINCENAL	Condición de contratación: CONTRATO INDEFINIDO CON PERIODO DE PUEBEA
Relaciones Laborales	
Internas: LIDER DE CUADRILLA, GERENTE ADMINISTRATIVO, COLABORADORES	Externas: N/A

FUNCIONES DEL CARGO

Funciones rutinarias	IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS					
	Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
Asistir diariamente a las charlas de seguridad impartidas al inicio de cada jornada.	Golpes, Caídas al mismo y distinto nivel					Estrés
Retirar de bodega para su labor diaria: linternas, barrenos, brocas que estarán bajo su responsabilidad, cuando así lo requiera con la orden firmada por la persona a cargo	Golpes, Caídas al mismo y distinto nivel				Postura forzada	Estrés
Seleccionar las herramientas adecuadas para ejecutar la perforación	Golpes, Caídas al mismo y distinto nivel	Ruido, Iluminación deficiente	Inhalación e infestación de sustancias	Virus, Hongos, Bacterias	Postura forzada	Estrés
Realizar la inspección y rutinaria de las máquinas de perforación	Caída de objetos, Caídas al mismo nivel, Golpes	Ruido, Iluminación deficiente		Virus, Hongos, Bacterias	Postura forzada	Estrés
Adecuar el lugar donde se va a barrenar para que no existan obstáculos en la realización del trabajo	Caída de objetos, Caídas al mismo nivel, Golpes	Ruido, Iluminación deficiente	Inhalación	Virus, Hongos, Bacterias	Postura forzada	
Realizar 40 taladros al diario o las que le indiquen los Jefes de mina según las condiciones del área a trabajar	Caída de objetos, Caídas al mismo nivel, desnivel, Golpes	Ruido, Iluminación deficiente, Vibraciones	Inhalación e infestación de sustancias		Postura forzada	
Mover el equipo al sitio siguiente, al frente que corresponda perforar	Caída de objetos, Caídas al mismo nivel, desnivel, Golpes	iluminación	polvo		Sobre esfuerzo	
Barrenar el área indicada por los jefes de guardia (cajas o vetas), la carga de barrenos deberá realizarse una vez terminada la perforación	Caída de objetos	Ruido, Vibraciones, Iluminación deficiente	polvo	Partículas de aceite	Sobre esfuerzo	Monotonía
Descolgar la veta	Caída de objetos, Jopes, Cortes	Ruido, Vibraciones, Iluminación deficiente	polvo	Partículas de aceite	Sobre esfuerzo	
Cargar tiros y disparar	Explosión, golpes	Ruido, Iluminación	humus			Monotonía
	Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
CODIGO NIVEL DE RIESGO	SIGNIFICATIVO		MODERADO		LEVE	

DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO	ELABORADO POR RECURSOS HUMANOS LCDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	REVISADO POR SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ING. ESTALIN PARRÉS	APROBADO POR GERENCIA ADMINISTRATIVA ING: MILTON NEIRA
	FECHA: 7 FEBRERO 2016	FECHA: 7 FEBRERO 2016	FECHA: 7 FEBRERO 2016

PRODUMIN S.A.

UNIDAD DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

DEP. RECURSOS HUMANOS



PROFESIOGRAMA

Código:
GTH-2-007
Versión:
0.1

Página
2 de 2

Proceso: Gestión del Talento Humano

Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano

RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1	CUMPLIR CON LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DISPUESTAS POR PRODUMIN Y CUMPLIR CON LA LEY APLICABLE VIGENTE
2	PARTICIPAR DE FORMA OBLIGATORIA DE TODAS LAS CAPACITACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE IMPARTA PRODUMIN.
3	COMUNICAR TODOS LOS ACCIDENTES Y CASI-ACCIDENTES QUE SUFRA O HAYA PRESENCIADO DE FORMA INMEDIATA A SU JEFE DIRECTO
4	LLEVAR INFORMACION DOCUMENTADA DE TODA LA INFORMACION QUE SE ENCUENTRE BAJO SU RESPONSABILIDAD Y ENTREGAR INFORMACION OPORTUNA QUE SEA SOLICITADA POR SU JEFE SUPERIOR

PERFIL DEL CARGO

Educación requerida:	Experiencia requerida:
SECUNDARIA	4 AÑOS DE EXPERIENCIA EN CARGOS SIMILARES
Conocimientos requeridos:	Competencias y Habilidades:
MANEJO DE PERFORADORA TAREAJE RUTINARIO EN INTERIOR MINA MANEJO DE EXPLOSIVOS-VOLADURAS PLAN DE ACCIÓN	CONOCIMIENTO DE TRABAJO INICIATIVA ADAPTABILIDAD COMPROMISO EMPRESARIAL COLABORACIÓN CALIDAD DE TRABAJO AUTOCONTROL CAPACIDAD DE ANALISIS
Capacitación requerida:	Capacitación requerida SGSST
PLAN DE CARRERA PRODUMIN ENTRENAMIENTO Y MANEJO DE PERFORADORAS Y EXPLOSIVOS CAPACITACIONES EN MINERÍA Y AFINES	POLITICAS DE PRODUMIN S.A REGLAMENTO INTERNO DE PRODUMIN S.A INDUCCIÓN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL CHARLAS SOBRE ESTRES LABORAL CAPACITACIÓN EN PLANES DE EMERGENCIA

AMBIENTE DE TRABAJO

Esfuerzo mental		Esfuerzo físico		
X	El trabajo requiere más esfuerzo físico que mental	Posición del cuerpo	Tipo de trabajo	Porcentaje del día
-	El trabajo requiere esfuerzo mental normal	Parado	X	50%
-	El trabajo requiere más esfuerzo mental que físico	Sentado	X	20%
		Agachado	X	30%

Condiciones de Trabajo		Horario de trabajo		Turnos de Trabajo	
Ambiente físico	Porcentaje	7:00 a 13:00	Los turnos son rotativos		
Oficina	20%	19:00 a 1:00			
Exteriores	-				
Interior Mina	80%				

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS QUE UTILIZA

Barretilla.	Alambre N° 16	Anfo
Barrenos de 4' y 6'	Cuchilla	Mecha lenta
Saca barrenos	Flexómetro	Mecha de seguridad
Atacadores	Dinamita	

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Ropa de trabajo con cintas reflectabas.	Respirador anti polvo.
Botas con puntas de acero.	Protector de oídos.
Guantes.	Correa portalámparas.
Lentes de seguridad.	Lámpara minera.

EXAMENES Y VALORACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

Pre ocupacionales	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Periódicos	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Egreso	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Reintegro	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Especiales	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Salida	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría

CONTRAINDICACIONES MEDICAS

Absolutas	Discapacidad física, mal formaciones de columna, problemas respiratorias graves
Relativas	Discapacidades físicas leves

DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	RECURSOS HUMANOS	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	GERENCIA ADMINISTRATIVA
	LICDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	ING: STALIN PAREDES	ING: MILTON NEIRA
	FECHA: 7 FEBRERO 2016	FECHA: 7 FEBRERO 2016	FECHA: 7 FEBRERO 2016

FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

DATOS COLABORADOR		DATOS JEFE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PRODUMIN S.A. JEFE DE ÁREA-DEPARTAMENTO	
NOMBRES	BORIS GUAYCHA ROMERO	NOMBRES	LICDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	NOMBRES	ING: PEDRO ILDEFONSO
CI.	0705274108	CI.	0704711795	CI.	0957036684
FIRMA		FIRMA		FIRMA	



DEP. RECURSOS HUMANOS



PROFESIOGRAMA

Código:
GTH-5-005
Versión:
0.1

Página
1 de 2

Proceso: Gestión del Talento Humano

Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CARGO

Título del Cargo: GESTOR DE DESECHOS	Proceso / Departamento: MEDIO AMBIENTE
Cargo del Jefe Inmediato: JEFE DE MEDIO AMBIENTE	Localidad: CAMILO PONCE ERRIQUEZ
Remplaza a: N/A	Remplazado por: AYUDANTE DE LIMPIEZA - AYUDANTE DE PISCINA DE RELAVE

POSICIÓN DENTRO DEL ORGANIGRAMA



OBJETIVOS DEL CARGO

Clasificar, reciclar y almacenar los desechos peligrosos y no peligrosos

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CARGO

Frecuencia de remuneración: MENSUAL	Condición de contratación: INDEFINIDO CON PERIODO DE PRUEBA
Relaciones Laborales	
Internas: JEFE DE MEDIO AMBIENTE	Externas: GESTORES DE DESECHOS

FUNCIONES DEL CARGO

Funciones rutinarias	IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS					
	Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
Recibir la charla diaria de seguridad de 5 minutos						monotonía
Dirigirse a bodega para pedir herramientas e insumos para actividades de reciclaje						monotonía
Clasificar y almacenar los desechos peligrosos (aceites, combustibles, guaiques, ácido de batería, copelas, vasos refractarios, envases vacíos, baterías) generados en el campamento	caídas a nivel y diferente nivel		inhalación de químicos, tóxicos	hongos, virus	postura habitual, sobre esfuerzo	
Clasificar y almacenar los desechos no peligrosos (cartón, papel, plástico, chatarra, madera, manguera) generados en el campamento	caídas a nivel				postura habitual, sobre esfuerzo	monotonía
Limpieza de lodos de bocamina	caídas a nivel		gases	hongos, bacteria	postura habitual	monotonía
Limpieza de cajas de retención y canaletas de área de máquinas y almacenamiento de combustible	caídas a nivel		líquidos, aceites		postura habitual	monotonía
Limpieza y mantenimiento de bodega de desechos peligrosos y no peligrosos	caídas a nivel, golpes, punzones		gases, líquidos		sobre esfuerzo	
Mantenimiento de pozo séptico	caídas a nivel		gases			
Funciones no rutinarias	IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS					
	Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
CODIGO NIVEL DE RIESGO	SIGNIFICATIVO		MODERADO		LEVE	

DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO	ELABORADO POR RECURSOS HUMANOS LCDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	REVISADO POR SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ING: STAN PARDEZ	APROBADO POR GERENCIA ADMINISTRATIVA ING: MILTON NEIRA
	FECHA: 16 FEBRERO 2016	FECHA: 16 FEBRERO 2016	FECHA: 16 FEBRERO 2016

PRODUMIN S.A.

UNIDAD DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

DEP. RECURSOS HUMANOS



PROFESIOGRAMA

Código:
GTH-5-005
Versión:
0.1

Página
2 de 2

Proceso: Gestión del Talento Humano

Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano

RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 1 CUMPLIR CON LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DISPUESTAS POR PRODUMIN Y CUMPLIR CON LA LEY APLICABLE VIGENTE
- 2 PARTICIPAR DE FORMA OBLIGATORIA DE TODAS LAS CAPACITACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE IMPARTA PRODUMIN.
- 3 COMUNICAR TODOS LOS ACCIDENTES Y CASI-ACCIDENTES QUE SUFRA O HAYA PRESENCIADO DE FORMA INMEDIATA A SU JEFE DIRECTO
- 4 LLEVAR INFORMACION DOCUMENTADA DE TODA LA INFORMACION QUE SE ENCUENTRE BAJO SU RESPONSABILIDAD Y ENTREGAR INFORMACION OPORTUNA QUE SEA SOLICITADA POR SU JEFE SUPERIOR

PERFIL DEL CARGO

Educación requerida:	Experiencia requerida:
SECUNDARIA	1 AÑO DE EXPERIENCIA
Conocimientos requeridos:	Competencias y Habilidades:
CONOSIMIENTOS PREVIOS DE SUSTANCIAS TOXICAS Y NO TÓXICAS	COMPROMISO EMPRESARIAL COLABORACIÓN TOMA DE DECISIONES CALIDAD DE TRABAJO ADAPTABILIDAD
Capacitación requerida:	Capacitación requerida SGSST
MANEJO DE SUSTANCIAS	POLITICAS DE PRODUMIN S.A REGLAMENTO INTERNO DE PRODUMIN S.A INDUCCIÓN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL CHARLAS SOBRE ESTRES LABORAL CAPACITACIÓN EN PLANES DE EMERGENCIA

AMBIENTE DE TRABAJO

Esfuerzo mental		Esfuerzo físico		
X	El trabajo requiere más esfuerzo físico que mental	Posición del cuerpo	Tipo de trabajo	Porcentaje del día
	El trabajo requiere esfuerzo mental normal	Parado	X	60%
	El trabajo requiere más esfuerzo mental que físico	Sentado	X	20%
		Agachado	X	20%

Condiciones de Trabajo	
Ambiente físico	Porcentaje
Oficina	20%
Exteriores	80%
Otros	

Horario de trabajo	Turnos de Trabajo
Lunes a Viernes 8h00 a 16:30	DIURNO - VESPERTINO

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS QUE UTILIZA

Policloruro de aluminio, Hipoclorito de sodio, Energía eléctrica, Alicates, Machete, Alambre, Taladro, herramientas de plomería, Detergente, Piola, Canecas vacías, Guaípe, Palas, Carretillas, Saquillos, Fundas

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Casco; Guantes de mina; Guantes de nitrilo; Respirador; Gafas; Botas; Orejeras; Tapones auditivos

EXAMENES Y VALORACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

Pre ocupacionales	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Periódicos	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Egreso	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Reintegro	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Especiales	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Salida	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría

CONTRAINDICACIONES MEDICAS

Absolutas	Discapacidad física, mal formaciones de columna, problemas respiratorias graves
Relativas	Discapacidades físicas leves

DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	RECURSOS HUMANOS	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	GERENCIA ADMINISTRATIVA
	LCDA: MARIA FERNANDA ORTEGA FECHA: 16 FEBRERO 2016	ING: STALIN PAREDES FECHA: 16 FEBRERO 2016	ING: MILTON NEIRA FECHA: 16 FEBRERO 2016

FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

DATOS COLABORADOR		DATOS JEFE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		JEFE DE ÁREA-DEPARTAMENTO	
NOMBRES	BORIS GUAYCHA ROMERO	NOMBRES	LCDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	NOMBRES	ING: DENNIS ESPINOSA
CI.	0705274108	CI.	0704711795	CI.	0705298374
FIRMA		FIRMA		FIRMA	



	PROFESIOGRAMA			Código: GTH-6-002	Página 1 de 2		
				Versión: 0.1			
Proceso: Gestión del Talento Humano		Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano					
DATOS DE IDENTIFICACION DEL CARGO							
Título del Cargo: ASISTENTE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL			Proceso / Departamento: DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL				
Cargo del Jefe Inmediato JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL			Localidad: CAMILO PONCE ERRIQUEZ				
Reemplaza a: N/A			Reemplazado por: N/A				
POSICIÓN DENTRO DEL ORGANIGRAMA							
							
OBJETIVOS DEL CARGO							
Coordinar las acciones de la unidad de seguridad y salud ocupacional, asesorando la realización de las actividades del departamento, buscando la disminución de los riesgos que puedan existir en los diferentes cargos de la compañía							
CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CARGO							
Frecuencia de remuneración: MENSUAL			Condición de contratación: CONTRATO INDEFINIDO CON PERIODO DE PRUEBA				
Relaciones Laborales							
Internas: JEFE INMEDIATO			Externas: N/A				
FUNCIONES DEL CARGO							
Funciones rutinarias		IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS					
		Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
Levantamiento de la información para mantener y actualizar el Sistema de Gestión de S.S.O		Caidas a mismo nivel, golpes	Ruidos			Postura forzada, Movimientos repetitivos	Estrés
Elaborar el informe mensual de seguridad		Caidas a mismo nivel, golpes	Ruidos			Postura forzada, Movimientos repetitivos	Estrés
Participación en la investigación de accidentes		Caida de objetos, golpes, caidas a mismo y distinto nivel	Ruido, Iluminación,	Inhalación de sustancias químicas	Virus Bacterias Hongos	Postura forzada y movimientos inadecuados	Estrés
Coordinar y supervisar las charlas que de planifiquen en materia de seguridad		Caidas a mismo nivel, golpes	Ruidos			Postura forzada, Movimientos repetitivos	Estrés
Seguimiento del cumplimiento de stock mínimo de EPP		Caidas a mismo nivel, golpes	Ruidos			Postura forzada, Movimientos repetitivos	Estrés
Realizar seguimiento de cumplimiento del buen uso y mantenimiento adecuado del equipo de protección personal (EPP)					Virus Bacterias Hongos		
Participación en inducciones a personal nuevo y visitas. Ordenar Documentación del Sistema de Gestión de S.S.O		Caida de objetos, golpes, caidas a mismo y distinto nivel	Ruidos	Inhalación de sustancias químicas	Virus Bacterias Hongos	Postura forzada y movimientos inadecuados	Estrés
Funciones no rutinarias		IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE RIESGOS					
		Mecánico	Físico	Químico	Biológico	Ergonómico	Psicosocial
CODIGO NIVEL DE RIESGO		SIGNIFICATIVO		MODERADO		LEVE	

DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO	ELABORADO POR		REVISADO POR		APROBADO POR	
	RECURSOS HUMANOS		SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		GERENCIA ADMINISTRATIVA	
	LCDA: MARIA FERNANDA ORTEGA		ING: STALIN PAREDES		ING: MILTON NEIRA	
	FECHA: 8 FEBRERO 2016		FECHA: 8 FEBRERO 2016		FECHA: 8 FEBRERO 2016	



PRODUMIN S.A.
 UNIDAD DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO
 DEP. RECURSOS HUMANOS



PRODUMIN S.A.
 UNIDAD DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO



PROFESIOGRAMA

Código: GTH-6-002
 Versión: 0.1
 Página 2 de 2

Proceso: Gestión del Talento Humano Cargo Responsable: Jefe Gestión del Talento Humano

RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1	CUMPLIR CON LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DISPUESTAS POR PRODUMIN Y CUMPLIR CON LA LEY APLICABLE VIGENTE
2	PARTICIPAR DE FORMA OBLIGATORIA DE TODAS LAS CAPACITACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE IMPARTA PRODUMIN.
3	COMUNICAR TODOS LOS ACCIDENTES Y CASI-ACCIDENTES QUE SUFRA O HAYA PRESENCIADO DE FORMA INMEDIATA A SU JEFE DIRECTO
4	LLEVAR INFORMACIÓN DOCUMENTADA DE TODA LA INFORMACIÓN QUE SE ENCUENTRE BAJO SU RESPONSABILIDAD Y ENTREGAR INFORMACIÓN OPORTUNA QUE SEA SOLICITADA POR SU JEFE SUPERIOR

PERFIL DEL CARGO

Educación requerida:	Experiencia requerida:
TITULO DE TERCER NIVEL	MINIMO 5 MESES DE EXOERENCIA
Conocimientos requeridos:	Competencias y Habilidades:
MANEJO DE TECNOLOGIA COMO COMPUTADORAS, TELEFONOS REDACCIÓN DE DOCUMENTACIÓN INDUCCIÓN DE PERSONAL FACILIDAD DE PALABRA	CALIDAD DE TRABAJO RELACIONES INTERPERSONALES APRENDIZAJE ADAPTABILIDAD INICIATIVA COLABORACIÓN
Capacitación requerida:	Capacitación requerida SGSST
POLITICAS DE PRODUMIN S.A REGLAMENTO INTERNO DE PRODUMIN S.A INDUCCIÓN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL CHARLAS SOBRE ESTRES LABORAL CAPACITACIÓN EN PLANES DE EMERGENCIA	POLITICAS DE PRODUMIN S.A REGLAMENTO INTERNO DE PRODUMIN S.A INDUCCIÓN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL CHARLAS SOBRE ESTRES LABORAL CAPACITACIÓN EN PLANES DE EMERGENCIA

AMBIENTE DE TRABAJO

Esfuerzo mental	Esfuerzo físico
El trabajo requiere más esfuerzo físico que mental	Posición del cuerpo
El trabajo requiere esfuerzo mental normal	Parado
x El trabajo requiere más esfuerzo mental que físico	Sentado
	Agachado
	Tipo de trabajo
	X
	X
	Porcentaje del día
	40%
	60%
Condiciones de Trabajo	Horario de trabajo
Ambiente físico	Lunes a Viernes 8h00 a 16:30
Oficina	60%
Exteriores	40%
Otros	
	Turnos de Trabajo
	DIURNO

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS QUE UTILIZA

COMPUTADORA	LAPISEROS
PERFORADORA	TELEFONO DE OFICINA
CARPETAS	UTILES DE OFICINA
ENGRAMPADORA	

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

CASCO 3M
MASCARILLA DE TELA
ZAPATOS DE SEGURIDAD
TAPONES DE OIDO

EXÁMENES Y VALORACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

Pre ocupacionales	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Periódicos	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Egreso	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Reintegro	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Especiales	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría
Salida	Radiografía Lumbosacra y de Tórax, Exámenes Básicos, Espirometría

CONTRAINDICACIONES MEDICAS

Absolutas	Discapacidad física, mal formaciones de columna, problemas respiratorias graves
Relativas	Discapacidades físicas leves

DOCUMENTACIÓN DE USO INTERNO	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	RECURSOS HUMANOS LCDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ING: STALIN PAREDES	GERENCIA ADMINISTRATIVA ING: MILTON NEIRA
	FECHA: 8 FEBRERO 2016	FECHA: 8 FEBRERO 2016	FECHA: 8 FEBRERO 2016

FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

DATOS COLABORADOR		DATOS JEFE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		JEFE DE ÁREA-DEPARTAMENTO	
NOMBRES	BORIS GUAYCHA ROMERO	NOMBRES	LCDA: MARIA FERNANDA ORTEGA	NOMBRES	ING: STALIN PAREDES
CI.	0705274108	CI.	0704711795	CI.	0701366974
FIRMA	<i>[Firma]</i>	FIRMA	<i>[Firma]</i>	FIRMA	<i>[Firma]</i>



ANEXO N° 2 PROCEDIMIENTO ESCRITO SEGURO DE TRABAJO AYUDANTE DE LIMPIEZA

	<p>AYUDANTE DE LIMPIEZA.</p>	<p>Código: PETS-001</p>
		<p>Edición: 01</p>
		<p>Fecha: 14/05/2015</p>
		<p>Página: 67 de 2</p>
		<p>DPTO. AMBIENTAL</p>
<p>OBJETIVOS</p>	<p>Mantener el aseo y ornato de las instalaciones de la empresa. Asistir a las diferentes áreas o departamentos en servicios varios</p>	
<p>ALCANCE</p>	<p>Jefe de Dpto. Ambiental, asistente de Dpto. Ambiental, ayudante de limpieza.</p>	
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Ayudante de limpieza</p>	
<p>RIESGO</p>	<p>Daño a los equipos de protección personal, Resbalones, Quemaduras con químicos, Tropezones, Caída a un mismo nivel, Golpes, Heridas, Proyección de partículas, Mordedura de serpientes, Envenenamiento, Incendio, Intoxicación con gases tóxicos, Caída a distinto nivel, Daño a la vista, Daño al aparato auditivo</p>	
<p>EQUIPO PROTECCION PERSONAL</p>	<p>DE</p> <p>Casco, Guantes de mina, Guantes chemipro, Mascarilla para polvo, Arnés, Gafas, Botas, Orejeras, tapones auditivos.</p>	
<p>HERRAMIENTAS</p>	<p>Cloro, Desinfectante, Detergente, Destapa cañerías, Aceite rojo, Escoba, Trapeador, Recogedor, Fundas Cepillos, Lustre, Esponjas, Carretillas, Palas, Valdés</p>	

PROCEDIMIENTOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir la charla diaria de seguridad de 5 minutos 2. Dirigirse a bodega para pedir herramientas e insumos para actividades de reciclaje 3. Asear oficinas, edificios y demás instalaciones del campamento 4. Recoger la basura y depositarla en sitios indicados 5. Llevar basura al botadero municipal 6. Llevar almuerzos a personal de polvorín 7. Asistir a actividades de carga de materiales a bodega 8. Asistir en actividades de servicios auxiliares de oficina a diferentes áreas o departamentos
----------------	--

ANEXO N° 3 PROCEDIMIENTO ESCRITO SEGURO DE PERFORISTA Y AYUDANTE DE PERFORISTA

 PRODUMIN S.A.	PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO		CÓDIGO: PETS - 01
	PERFORISTAS Y AYUDANTES DE PERFORISTAS		AREA: MINAS
	FECHA : 05-MAYO-15	VERSION : 2015	PAGINA: 1 DE 4

PERFORISTAS Y AYUDANTES DE PERFORISTAS

9. OBJETIVO.

Determinar y mejorar la influencia de los estándares de perforación y voladura, identificando los riesgos en función al tiempo y espacio donde se desarrolla el trabajo planificado.

Es importante la capacitación continua del personal en las técnicas de perforación, voladura y seguridad preventiva, siendo este rubro la más importante y preocupante en el desarrollo de una actividad minera.

10. ALCANCE.

Este procedimiento será aplicado a todo el personal involucrado en las operaciones de perforación, voladura y supervisores para prevenir la ocurrencia de incidentes durante la ejecución del proyecto.

11. PERSONAL.

- Maestro perforista
- Ayudantes Perforista

12. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP).

- Casco tipo sombrero
- Ropa de trabajo con cintas reflectivas.
- Botas con puntas de acero.
- Guantes.
- Lentes de seguridad.
- Respirador antipolvo.
- Protector de oídos.
- Correa portalámparas.
- Lámpara minera.

13. HERRAMIENTAS/MATERIALES.

- Máquina perforadora con su respectiva barra de avance.
- Lubricadora.
- Aceite.
- Playo.
- Llave perica.
- Barretilla.
- Barrenos de 4' y 6'
- Saca barrenos
- Atacadores
- Alambre N° 16

- Cuchilla
- Flexómetro
- Dinamita
- Anfo
- Mecha lenta
- Mecha de seguridad

14. RIESGOS ESPECIFICOS DE LA ACTIVIDAD

- Caída de Rocas
- Gases
- Tiro Cortado
- Golpes de máquinas
- Rotura de barrenos.

15. PROCEDIMIENTO.

- Ventilar la labor donde se va perforar, ya que puede estar con gas.
- Desatar toda la labor, esto es en la corona y las cajas, para evitar el desprendimiento de las rocas.
- Verificar la máquina perforadora, la barra de avance, los niveles de aceite, ya que teniendo una máquina en perfectas condiciones evitamos esfuerzos y fatiga del perforista.
- Marcar la malla de perforación.
- Llevar correctamente el paralelismo de los taladros con ayuda del atacador y debe de tener la dirección según el buzamiento de la veta, esto para evitar dañar las cajas.
- Siempre realizar un alto de 5 ó 6 minutos para chequear la corona si es necesario desatar nuevamente, ya que por efecto de la perforación (perturbación), pueda desestabilizar el área de trabajo.
- Una vez concluida la perforación guardar el equipo correctamente, ordenar las mangueras, para evitar tropiezos y caídas del personal.
- Realizar el carguío de los taladros con la carga explosiva destinada para el efecto, utilizando los taqueadores.
- Al momento del encendido de las cargas explosivas, juntamente con la guía de inicio, encender la guía de seguridad.
- Luego de efectuado el disparo, debe dejar ventilándose la labor.

16. NORMAS OBLIGATORIAS Y MEDIOS DE PROTECCION.

- Nunca perfore en tacos de taladros anteriores o en otros taladros.
- No utilice el golpe en barrenos plantados.
- No perfore cuando no hay agua suficiente.
- No perfore cuando no hay aire suficiente.

ANEXO N° 4 PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO OPERADOR DE PALA NEUMÁTICA

 PRODUMIN S.A.	PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO		CÓDIGO: PETS - 01
	OPERADOR DE PALA NEUMÁTICA		ÁREA: MINAS
	FECHA : 05-MAYO-15	VERSIÓN : 2015	PAGINA: 1 DE 4

OPERADOR DE PALA NEUMÁTICA

1. OBJETIVO.

Determinar y mejorar la influencia de los estándares del manejo de la pala neumática en interior mina, identificando los riesgos en función al tiempo y espacio donde se desarrolla el trabajo planificado.

Es importante la capacitación continua del personal en las técnicas del manejo de la pala neumática, previniendo los riesgos y cuidados a que están expuestas.

2. ALCANCE.

Este procedimiento será aplicado a todo el personal involucrado en el área circundante donde se opera la pala neumática.

3. PERSONAL.

- Maestro palero
- Ayudante de palero.

4. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP).

- Botas de con punta de acero.
- Casco tipo sombrero
- Respirador.
- Guantes de cuero.
- Ropa de trabajo con cinta reflectiva.
- Correa porta lámpara.
- Gafas.
- Tapón de oídos.
- Lámpara minera

5. HERRAMIENTAS/MATERIALES.

- Pala neumática.
- Mangueras de 1" y 1/2" de diámetro.
- Barretillas de 6' y 8'.
- Lampa y pico.
- Llave perica de 14".
- Aceitera aceite.
- Alambre.
- Carros mineros.
- Martillo de riel.

6. RIESGOS ESPECÍFICOS DE LA ACTIVIDAD

- Golpes con la cuchara.
- Atropello por descarrilamiento.
- Golpes con la manguera de aire por desempate.
- Proyección de partículas a los ojos.
- Exposición a inclinación del equipo.
- Exposición a caída de rocas desde la cuchara.

7. PROCEDIMIENTO.

- Ponerse el equipo de protección personal necesario.
- Inspeccionar el área de trabajo

- Ventilar, desatar, regar y volver a desatar.
- Inspeccionar el estado de la pala neumática (Cables tensores, cables de levante, cadena, mandos, niveles de aceite, ruedas, mangueras y sus conexiones, estribo, etc.).
- Rellenar de aceite en el cárter de los mandos y el motor.
- Remolcar la pala neumática al frente de trabajo.
- Estirar la manguera de 1" de diámetro, por un extremo empatar a la línea de aire.
- Abrir la válvula de aire y hacer soplar la manguera teniendo en cuenta de dirigir la punta de la manguera al eje central de la labor y hacia atrás.
- Cerrar la válvula de aire y conectar la manguera a la pala neumática. Poner los mandos en neutro.
- Abrir la válvula, subirse sobre el estribo y probar el funcionamiento de la pala en vacío (marcha adelante, marcha atrás, giro de tornamesa a ambos lados, levante y volteo de cuchara). Si encuentra defectos en la tornamesa, no use la máquina, reporte inmediatamente a su jefe y/o al mecánico.
- Amarrar en la pala lateralmente la manguera de aire.
- Acercar el carro minero vacío.
- Enganchar un carro minero en la trompa de la pala neumática.
- Iniciar el proceso de limpieza con la pala neumática.
- Cuando el carro está con carga colmatada en el punto de descarga, para la operación de limpieza; el ayudante debe emparejar con la lampa la carga del carro minero. Luego re iniciar la limpieza hasta llenar la capacidad del carro (Capacidad rasante).
- Una vez llenado el primer carro, desenganche de la pala y trasládalo hasta el cambio otro vacío. El carro cargado debe quedar con cuñas en las ruedas.
- Aplicar los procedimientos siguientes ya mencionados hasta culminar la limpieza
- A medida que se avance con la limpieza, se irá empujando las líneas de avance con la cuchara de la pala.
- En el momento que sea necesario, colocar un durmiente hacia delante, donde deben apoyarse los rieles de avance.
- Una vez culminada la limpieza del frente de trabajo, levante la cuchara y coloque el seguro, cierre la válvula de aire y desempate la manguera de aire, limpie y lave la pala

con abundante agua, luego trasládalo o remólquelo con una locomotora a un lugar seguro donde el disparo no pueda afectarlo, póngales cuñas a las ruedas. Considerar que la válvula de bloqueo haya liberado los ejes antes de ser remolcado.

- Reporte incidentes si hubieron

8. NORMAS OBLIGATORIAS Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.

- Nunca permita que una persona no autorizada o sin la capacitación adecuada maneje la pala neumática.
- No utilice la pala como plataforma o elevador de personal.
- Observe el área antes de manejar en reversa y coloque la pala trasera en la posición de cerrado.
- Conozca los puntos giratorios y de atrapamiento en todo el vehículo.
- No obstruya su visión cuando maneja la pala neumática o mientras esta en operaciones.
- Opere la pala a una velocidad que lo mantiene en control en todo momento

ANEXO N° 5 PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO MAPEO GEÓLOGO.

 <p>PRODUMIN S.A.</p>	<p>MAPEO GEOLÓGICO</p>	Código:	PETS-002
		Edición:	01
		Fecha:	14/05/2015
		Página:	2 de 2
		DPTO. GEOLOGÍA	
<p>PROCEDIMIENTOS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar los equipos para el mapeo geológico. 2. Registrarse con el guardia de mina. 3. Subirse a la ranchera para trasladarse a mina. 4. Dirigirse a las labores de galerías, chimeneas, tajos, subniveles y/o by pass para realizar el mapeo. 5. Verificar previamente que la labor a mapear esté en condiciones seguras. 6. Realizar el mapeo geológico de la labor, considerando las vetas, fallas, diaclasas, tipos de roca, alteraciones y zonas de enriquecimiento. 7. En oficina realizar los planos geológicos por niveles, secciones transversales, longitudinales, proyectos, cubicaciones, etc. 		

OBJETIVOS	<p>-Prospección En esta fase, el objetivo del mapeo geológico consiste en determinar áreas de interés geológico – económico, dentro de un contexto geológico regional.</p> <p>-Exploración En esta etapa el mapeo geológico del subsuelo permitirá conjuntamente con otras técnicas analizar e interpretar la geología de un depósito mineral, con el fin de elaborar programas de exploración que conlleven a reconocer las estructuras mineralizadas.</p> <p>-Desarrollo En esta etapa el mapeo geológico permitirá apoyar el dimensionamiento y evaluación de reservas.</p>
ALCANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Geólogo • Asistente de Geología
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Geólogo
RIESGO	<ul style="list-style-type: none"> • Caída de rocas. • Gaseamiento. • Caída de diferente nivel. • Caída mismo nivel. • Caída de equipo / herramientas.
EQUIPO PROTECCION PERSONAL	<p style="text-align: center;">DE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protector de seguridad. • Lámpara eléctrica. • Respirador. • Guantes. • Botas. • Tapones auditivos / orejeras. • Arnés de seguridad.
HERRAMIENTAS EQUIPOS	<p style="text-align: center;">Y</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cinta métrica de 60 m. • Cinta métrica de 30 m. • Lupa de 10x, 15x, y/o 20x. • Picota de Geólogo. • Portaplanos, con formatos de cartografía para el mapeo. • Regla protractor, lápiz de colores, lápiz rayador, imán, tizas, etc. • Libreta.

ANEXO N° 6 PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO MUESTREO

	MUESTREO	Código: PETS-003
		Edición: 01
		Fecha: 14/05/2015
		Página: 77 de 2
		DPTO. GEOLOGÍA
OBJETIVOS	<p>Extraer muestras de mineral en mina en forma sistemática utilizando los métodos de muestreo en labores de exploración, desarrollo, preparación y tajeos; considerados como puntos preestablecidos según instrucciones del geólogo, con el fin de extraer las muestras representativas del valor del mineral, para su posterior traslado y análisis en el laboratorio.</p> <p>También se realiza la extracción de muestras en canchas y zonas con posibles alteraciones y vetilleos en superficie.</p>	
ALCANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Geólogo • Asistente de Geología • Muestrero 	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Muestrero 	
RIESGO	<ul style="list-style-type: none"> • Caída de rocas. • Gaseamiento. • Caída de diferente nivel. • Caída mismo nivel. • Caída de equipo / herramientas. 	
EQUIPO PROTECCION PERSONAL	<p style="text-align: center;">DE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protector de seguridad. • Lámpara eléctrica. • Respirador. • Guantes. • Botas. • Tapones auditivos / orejeras. • Arnés de seguridad. 	

PROCEDIMIENTOS	 <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar las herramientas antes de ingresar a mina. 2. Registrarse con el guardia de mina. 3. Subirse a la ranchera para trasladarse a mina. 4. Dirigirse a las labores programadas para muestreo: galerías, chimeneas, tajos, subniveles y/o by pass, estocadas, cruceros. 5. Verificar previamente que la labor a muestrear esté en condiciones seguras. 6. Realizar el muestreo considerando los niveles, vetas, potencias, croquis en los respectivos talonarios. <p>Entregar las muestras a laboratorio, ubicada en la planta de beneficio de la empresa, con el respectivo pulverizado.</p>
HERRAMIENTAS EQUIPOS	<p style="text-align: center;">Y</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cinta métrica de 50 m. • Cinta métrica de 30 m. • Comba de 4 lb. • Cíncel. • Flexómetro. • Fundas de muestreo. • Marcador. • Pintura/ spray para marcar los puntos. • Talonario de muestreo. • Lentes.

ANEXO N° 7 PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO EN ELECTRICIDAD

	PROCEDIMIENTO DE TRABAJO SEGURO	 <p style="text-align: right;">DPTO. TÉCNICO</p>
---	--	---

TRABAJOS EN ELECTRICIDAD	
IMPORTANCIA:	<p>Las razones que justifican la necesidad de realizar esta acción preventiva son, entre otras, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La importancia de los riesgos relacionados con los trabajos eléctricos y en proximidades de líneas eléctricas. • El alto índice de siniestralidad registrado en el sector de la construcción y concretamente, en los accidentes relacionados con la energía eléctrica.

OBJETIVO:	Es establecer normas para la correcta realización de trabajos eléctricos por parte de los trabajadores de la empresa.
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> ● Electrocuación ● Caídas ● Contacto eléctrico por instalaciones o equipos ● Exposición a los rayos solares
PERSONAL O ALCANCE	<ul style="list-style-type: none"> ● Encargado del área eléctrica ● Encargado del área electromecánica ● Encargado del área de electrónica ● Ayudantes
EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Guantes. ● Casco. ● Tapones. ● Calzado dieléctrico. ● Gafas. ● Tarjetas de seguridad.
EQUIPOS / HERRAMIENTAS /MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> ● Playo ● Alicates de corte ● Pinzas de medición (multímetro) ● Juego de destornilladores ● Cintas aislantes ● Escaleras ● Cinturones ● Pértiga ● Taladros ● Amoladora ● Estiletes ● Juego de llaves
PROCEDIMIENTO	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la zona y los elementos de la instalación donde se va a realizar el trabajo. 2. Verificar si el equipo o armario esta con tensión (cortar la energía si es necesario) 3. Verificar si los cables de alimentación están defectuosos 4. Prevenir cualquier posible realimentación de energía. 5. Aterrizar o cortocircuitar en caso de ser necesario. 6. Proceder a la reparación competente. 7. Retirar si hubiera la puesta de tierra y en cortocircuito. 8. Revise todo el trabajo antes de poner la tensión. 9. Cierre el circuito y verifique el funcionamiento óptimo de las instalaciones o equipos. 	
MANEJO Y USO DEL TALADRO DE PEDESTAL	

IMPORTANCIA:	Estas máquinas se destacan por la sencillez de su manejo, tienen dos movimientos: El de <u>rotación de la broca</u> que le imprime el motor eléctrico de la máquina a través de una transmisión por poleas y engranajes, y el de <u>avance de penetración de la broca</u> , que puede realizarse de forma manual sensitiva o de forma automática, si incorpora transmisión para hacerlo.
OBJETIVO:	Utilizar el taladro de pedestal siguiendo procedimientos seguros para prevenir accidentes.
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Caída de piezas. • Cargas suspendidas en caso de máquinas de gran capacidad. • Atrapamientos. • Lesiones por esquirlas
PERSONAL O ALCANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable Mecánico. • Operadores. • Auxiliares.
EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Gafas transparentes. • Casco. • Orejeras. • Guantes de cuero. • Calzado tipo industrial. • Ropa de hilo. • Delantal de cuero.
EQUIPOS HERRAMIENTAS /MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Taladro de pedestal. • Brocas. • Martillo. • Punzón. • Prensa tipo T.
PROCEDIMIENTO	
<ol style="list-style-type: none"> 10. Chequear que la máquina este en buenas condiciones. 11. Protegerse las vistas con el equipo adecuado. 12. Limpiar las limaduras con un cepillo o brocha adecuada y no con un trapo o algodón que podría quedar enganchado por la broca. 13. Instalar la broca adecuada para el material y la perforación. 14. Sujetar firmemente la pieza a taladrar. 15. Proceder a hacer el agujero. 16. Apagar la maquina (mejor desenchufarla) para un cambio de broca o limpieza. 	

ANEXO N° 8 PROCEDIMIENTO ESCRITO DE TRABAJO SEGURO EN ELECTRICIDAD

	INSTRUCCIÓN DE TRABAJO	Código: PETS-04
		Edición: 1
		Fecha: 10/03/2012
		Página: 81 de 90
MANEJO DEL WINCHE		

1. OBJETIVO.

Preparar al personal encargado del manejo del Winche para que haga el uso adecuado y correcto y así evitar accidentes por falta de conocimiento y capacitación la persona que labora en esta área debe estar consiente que es un cargo que lleva mucha responsabilidad y debe ser muy cuidadoso al momento de llevar a cabo este trabajo .

2. ALCANCE.

La persona que va a realizar este trabajo debe saber, que son los responsables del abastecimiento de mineral tanto en tolvas como en vagones.

El huinchero es la persona encargada del transporte de material de un nivel inferior hacia un nivel superior mediante un motor eléctrico con ciertas especificaciones.

3. DESARROLLO.

Equipo utilizado para izar o arrastrar materiales. Mediante cables que arrollan en tambores,

El huinchero debe estar bien concentrado en su labor tener en cuenta que el balde no se descarrile o vire ya que si se descarrila podría derramare el material y lastimar al personal que está en la parte de abajo. También estaría en riesgo que se arranque el cable por el esfuerzo del motor y el accidente sería peor aun para los que estén en la parte de abajo. Esto puede quitarle el derecho a volver a caminar o alguna otra desgracia, o tal vez la muerte que sería quitarle el derecho a su familia de no volver a verlo jamás.

3.1 RIESGOS ESPECÍFICOS DE LA ACTIVIDAD

- Falta de ventilación, se puede producir intoxicación por exposición e inhalación de gases tóxicos.
- Falta de agua, inhalación de polvo.
- No usar guantes, produce cortes.
- Falta de barretillas, no se acuñará.

- Falta de acuñar, puede provocar aplastamiento por desprendimiento de rocas.
- Falta de asegurarse en trabajos en chimeneas, puede producir caídas y lesiones graves.
- Falta de protectores de oído, produce sordera.
- Falta de orden y aseo produce tropezones y caídas.

3.2 EQUIPO Y ELEMENTOS DE TRABAJO

- Winche (comprende el balde y el cable de sujeción)
- Barretilla
- Pala

3.3 EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

- Casco
- Lámpara unipersonal
- Protección auditiva
- Mascarilla para gas y polvo
- Guantes
- Botas

3.4 PROCEDIMIENTO

- Al entrar a trabajar y en todo momento, examine el techo y cajas procediendo al desatado de la roca suelta.
- Al ingresar a la labor, el trabajador debe asegurarse que este debe estar bien ventilado.
- Se constituye actos prohibidos a los forcejeos, peleas, bromas físicas u ofensivas entre los trabajadores dentro del horario de trabajo.
- No se permitirá entrar a trabajar a ningún personal a instalaciones de la compañía, cuando se encuentre en estado etílico o bajo el efecto de estupefacientes.
- Verificar el buen estado de la maquinaria antes de su uso.
- Todo equipo, instalaciones y lugares de trabajo en general deben mantenerse tan limpios como las condiciones de trabajo lo permitan.
- Ningún personal no autorizado no podrá realizar operaciones con aparatos, instrumentos, motores y reparación de equipos mecánicos o eléctricos.

- Toda labor, después de terminar el trabajo debe quedar limpio; con las mangueras y herramientas puestas en su lugar.

NORMAS OBLIGATORIAS Y MEDIOS DE PROTECCIÓN

- Se someterá a instrucciones de traslado dictadas por la administración, supervisión y locomotoristas.
- Terminantemente prohibido entrar en estado etílico o enfermo.
- Verificar que las escaleras estén bien colocadas y en buen estado.
- Chequear que las acometidas y breakers eléctricos estén en un buen estado y en condiciones de espacio seguras para trabajarlas.
- Chequear que las señales luminosas estén en un buen estado para comunicarse con los balderos o personal entre niveles.
- Chequear y mantener ordenado el sitio de trabajo
- Que haya buena iluminación
- De haber alguna anomalía avisar inmediatamente al supervisor de turno.
- Chequear las condiciones mecánicas de Winche, cable, ganchos, baldes y rodillos.
- Que uno de los balderos antes de iniciar el trabajo verifique las condiciones de la rampa y rodillos y que no haya piedras, cables o tuberías sueltas cerca o en el trayecto del balde.
- Los balderos revisaran minuciosamente las condiciones mecánicas de baldes, cables, ganchos y plataforma antes de comenzar la jornada de trabajo.
- De haber agua en el pozo, esta se desaguara en forma ya establecida.
- Chequearan previamente la bomba, mangueras, que estén en buenas condiciones y no afecten al trabajo y rodamiento normal de balde y plataforma.
- De haber gases estos serán ventilados completamente hasta que la atmósfera este normalizada.
- Chequear que la comunicación con el winchero sea clara y precisa.
- Revisaran las tolvas y compuertas que estén en perfectas condiciones operativos antes de iniciar el trabajo.
- El winchero deberá tener una señalización previa con tres metros de anticipación a la parada que permita a los balderos ingresar bajo la rampa a cambiar el balde vacío por el lleno con seguridad.

- Mientras el balde este en movimiento hacia arriba o hacia abajo los balderos permanecerán en sitio seguro alejado del pozo.
- Nunca permanecerán o estarán en la influencia del pozo mientras el balde este en movimiento.
- De cualquier anomalía o avería darán cuenta inmediata al supervisor y este al jefe de mina o de taller para su inmediata reparación.
- Al terminar la guardia revisaran nuevamente todos los equipos y maquinarias informando al supervisor y a sus reemplazos del siguiente turno.
- Se cerciorarán de que el sistema de desagüe quede operativo, caso contrario darán de aviso correspondiente al supervisor.
- Siempre a cada salida de turno informaran al supervisor de novedades positivas o negativas.



ANEXO N°9 FUNCIONES Y PERFIL DE TRABAJO SUPERVISOR DE SEGURIDAD

	PERFIL DE TRABAJO PRODUMIN S.A.	
--	--	---

Actividad Económica.- Extracción, exploración, beneficio, fundición, refinación, comercialización de minerales metálicos	E – Mail: produminsa@hotmail.com
	Ruc: 0790150511001

Cargo: Supervisor de Seguridad	Supervisa a: Área de Interior mina/superficie/	Informa a: JEFE DE UNIDAD S.S.O	Además informa a: Gerencia Administrativa
--	--	---	---

Descripción.- Apoyar de manera directa a la Unidad de S.S.O , vigilando que cada una de las actividades que se realizan tenga como resultado la efectividad	Funciones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervisar las área de superficie y mina ✓ Supervisar las charlas de capacitación. ✓ Hacer las investigaciones de accidentes. ✓ Crear las brigadas de emergencia ✓ Crear el cronograma de capacitaciones ✓ Supervisar las área de trabajo de interior mina como de superficie. ✓ Inspeccionar el área de trabajo antes de iniciar labores. ✓ Supervisar los equipos contra Incendios. ✓ Supervisar e inspeccionar los equipos de trabajo para el personal. ✓ Capacitar y dar seguimiento a las Brigadas
---	--

Responsabilidades: Persona Equipos, materiales, inmuebles Documentos	Conocimientos para el cargo: Nivel de instrucción académica: Superior Experiencia: Un año para el cargo Habilidad: Buenas relaciones personales
--	---



ANEXO N° 10 FUNCIONES Y PERFIL DE TRABAJO DE ELABORADOR DE SEÑALÉTICA

	PERFIL DE TRABAJO PRODUMIN S.A.	
--	--	---

Actividad Económica.- Extracción, exploración, beneficio, fundición, refinación, comercialización de minerales metálicos	Dirección: La López – Camilo Ponce Enríquez	E – produminsa@hotmail.com	Mail:
	Fax: 072931391	Ruc: 0790150511001	

Cargo: Elaborador de señalética	Informa a: Jefe de seguridad y salud ocupacional / Asistente de seguridad y salud ocupacional
---	---

Descripción.- Elaborar, la señalización en los diferentes puntos de la empresa, para que las personas sepan cómo comportarse en los diferentes puntos	Funciones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar y colocar la señalización solicitada por la unidad de seguridad y salud ocupacional. ✓ Colaborar en todas las actividades que el Jefe de la Unidad de S.S.O así lo requiera en cuanto al cumplimiento de las medidas a ser adoptadas como resultado de las inspecciones realizadas en superficie e interior mina. ✓ Colaborar en la monitoreo de los Equipos de Protección Personal mediante codificación de los mismos previa notificación del Jefe de la Unidad de S.S.O ✓ Registrar las actividades diarias mediante la complementación del formato entregado por la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.
---	--

Responsabilidades: Personas Máquinas, equipos, materiales, inmuebles Documentos	Conocimientos para el cargo: Nivel de instrucción académica: Secundaria Experiencia: Dos años para el cargo Habilidad: Buenas relaciones personales
---	---



ANEXO N°11 FUNCIONES Y PERFIL DE TRABAJO DE ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS

	PERFIL DE TRABAJO PRODUMIN S.A.	
--	--	---

Actividad Económica.- Extracción, exploración, beneficio, fundición, refinación, comercialización de minerales metálicos	Dirección: La López – Camilo Ponce Enríquez	E – Mail: produminsa@hotmail.com
	Fax: 072931391	Ruc: 0790150511001

Cargo: <i>Asistente de recursos humanos / Dpto. de Administración / Área de superficie de mina</i>	Informa a: Jefe de recursos humanos
--	---

Responsabilidades: Personas Máquinas, equipos, materiales, inmuebles Documentos	Conocimientos para el cargo: Nivel de instrucción académica: Bachiller Experiencia: Un año para el cargo Habilidad: Buenas relaciones personales
---	--

Descripción.- Colaborar en las actividades de oficina y campo en lo que respecta al departamento de recursos humanos que están dirigidas en asesorar a los trabajadores en sus distintas necesidades existentes en la empresa.	Funciones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo Salida de Personal (elaboración de renunciaciones, diseño y recepción de ficha de egreso, donde se registra apellidos, nombres, # de cédula, sueldo, # grupo, cargo, fecha de salida, motivo de salida, firma y huella del trabajador. ✓ Registro, control y seguimiento de cambios de actividad o Sueldo. ✓ Llamados de atención por faltas al reglamento interno, previa disposición de la jefatura. ✓ Elaboración mensual de libros de asistencia del personal. ✓ Control de asistencia del personal, cada 48 horas. ✓ Control de cuentas bancarias del personal. ✓ Archivar documentos. ✓ Elaboración de permiso de salidas, en casos de licencias otorgadas por el departamento.
--	--



ANEXO N°12 FUNCIONES Y PERFIL DE TRABAJO DE GERENCIA ADMINISTRATIVA

	PERFIL DE TRABAJO PRODUMIN S.A.	
--	--	---

Actividad Económica.- Extracción, beneficio, refinación, de minerales metálicos	Dirección: La López – Camilo Ponce Enríquez	E –	Mail: produminsa@hotmail.com
	Fax: 072931391		Ruc: 0790150511001

Cargo: Gerencia Administrativa / Dpto. de Administración / Área superficie de mina	Supervisa a: Dptos. de Administración	Informa a: Presidencia
--	---	----------------------------------

Descripción.-	<p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participar en la elaboración de los planes estratégicos establecidos por alta Gerencia. ✓ Supervisar el cumplimiento de los proyectos según lo planificado con alta Gerencia. ✓ Trazar pautas para que los departamentos y divisiones desarrollen sus actividades conforme a los objetivos estratégicos. ✓ Supervisar los mecanismos que se utilizan para la correcta preservación y mantenimiento de la planta física y equipos. ✓ Proveer un ambiente de trabajo que conduzca a la excelencia en las actividades que realiza alta Gerencia.
----------------------	--

Responsabilidades: Personas Máquinas, equipos, materiales, inmuebles Documentos	<p>Conocimientos para el cargo:</p> <p>Nivel de instrucción académica: Tercer nivel</p> <p>Experiencia: Dos años para el cargo</p> <p>Habilidad: Buenas relaciones personales</p>
---	--

ANEXO N°13 FUNCIONES Y PERFIL DE TRABAJO DE JEFE DE COCINA

	PERFIL DE TRABAJO PRODUMIN S.A.	
--	--	---

Actividad Económica.- Extracción, exploración, beneficio, fundición, refinación, comercialización de minerales metálicos	Dirección:	E – Mail: produminsa@hotmail.com
		Ruc: 0790150511001

Cargo: Jefe de Cocina Área de superficie e interior mina	Supervisa a: Asistentes de cocina	Informa a: Departamento Medico RRHH Gerente Administrativo	Además informa a: Jefes de Área
---	---	--	---

Descripción.- Crear y elaborar alimentos de óptima calidad utilizando los productos más nutritivos y más frescos. Buscar siempre satisfacer y exceder las expectativas de nuestros trabajadores.	Funciones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Encargado del control del personal ✓ Confecciona el menú diario ✓ Hace los pedidos necesarios para la elaboración de la comida ✓ Vigila el huso racional de la materia prima para la elaboración de la comida ✓ Preparación de alimentos. ✓ Durante el servicio controla que los platos estén con las porciones necesarias ✓ Distribuye el trabajo entre sus asistentes ✓ Control de servicio de alimentación para interior mina
--	---

Responsabilidades: Personas Máquinas, equipos, materiales, inmuebles Documentos	Conocimientos para el cargo: Nivel de instrucción académica: tercer nivel Experiencia: Un año para el cargo Habilidad: Buenas relaciones personales
---	---

